

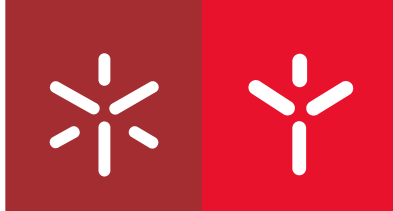


**Universidade do Minho**  
Escola de Direito

João Pedro de Ascensão Gonçalves

**O (novo) regime da transmissão de empresa  
ou estabelecimento: a unidade económica e  
o direito de oposição do trabalhador**

outubro de 2019



**Universidade do Minho**  
Escola de Direito

João Pedro de Ascensão Gonçalves

**O (novo) regime da transmissão de empresa  
ou estabelecimento: a unidade económica e  
o direito de oposição do trabalhador**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Direito dos Contratos e da Empresa

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Professora Doutora Teresa Alexandra Coelho Moreira**

outubro de 2019

## DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença [abaixo](#) indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### *Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*



Atribuição  
CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## AGRADECIMENTOS

*“Se não receio o erro é porque estou sempre pronto a corrigi-lo”*

*– Bento de Jesus Caraça*

É com um certo sentimento de ternura que escrevo estas linhas, talvez, por sentir que o epílogo deste estudo será também o adeus a uma instituição que tão bem me acolheu à sete anos atrás. Só tenho a agradecer por todo e cada um dos momentos vividos.

Ainda assim, permitam-me que enderece um sincero obrigado aos meus verdadeiros mestres da vida. Os que permitiram que trilha-se um caminho árduo, mas ascendente, rumo ao sucesso de hoje. Falo dos meus pais (Elsa e David). O vosso exemplo de bondade e sacrifício levarei para a vida, não interessando em que circunstâncias de tempo, modo ou lugar sempre sereis, sem dúvida, o pilar da minha formação pessoal e profissional.

À minha irmã Isabel, pelo mais assíduo e extraordinário companheirismo de todas as lutas da vida.

À Prof. Doutora Teresa Moreira, pelas segundas oportunidades e por sempre ter feito o possível para o bom auxílio e conclusão do presente estudo.

Por fim, um penhorado obrigado à Escola de Direito da Universidade do Minho que se revelou uma escolha certa desde o primeiro momento. O que aí aprendi e, sobretudo, vivi perdurará sempre na minha memória.

... a todos e cada um o meu mais sincero e profundo obrigada!!!

## DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## O (NOVO) REGIME DA TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO: A UNIDADE ECONÓMICA E O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR

### RESUMO

O presente estudo procede a uma análise detalhada da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que veio alterar o regime da *transmissão da empresa ou estabelecimento* constante no Código do Trabalho. A proposta em análise, não pretende efetivar uma análise de todas as modificações e novidades trazidas pela Lei n.º 14/2018. Com este estudo pretende-se, apenas de um ponto de vista objetivo, se cingir à análise de dois aspetos de destaque: (1) o (novo) conceito de unidade económica e (2) a consagração do direito de oposição do trabalhador.

A alteração do regime da *transmissão de empresa ou estabelecimento* teve como intuito reforçar os direitos dos trabalhadores abrangidos pela transmissão, não só oferecendo novas garantias aos trabalhadores, como também procedeu à adoção de todo um conjunto de regras com o claro objetivo de assegurar a legalidade e fundamentação da transmissão. Deste modo, tomando por base o novo conceito de “unidade económica” tivemos a oportunidade de analisar que o mesmo passou a abarcar um conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória. Nesse seguimento, verificamos ainda que, a grande novidade do regime foi a consagração pelo legislador do direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho quando essa transmissão fosse suscetível de lhe causar prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente, ou pelo facto de, a política de organização do trabalho não lhe merecer confiança, sendo certo que, adicionalmente, o legislador concedeu ao trabalhador a possibilidade de resolver o seu contrato de trabalho com justa causa, com o direito a compensação.

Em conclusão, a presente proposta de estudo visa dar dicas sobre a evolução legal operada pelo legislador no plano do direito interno, e em consequência, auxiliar à clarificação de alguns dos novos aspetos introduzidos pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

**Palavras-chave:** direito de oposição – direito de resolução – prejuízo sério – transferência de empresa – unidade económica.

**O (NOVO) REGIME DA TRANSMISSÃO DE EMPRESA OU ESTABELECIMENTO: A UNIDADE ECONÓMICA E O DIREITO DE OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR**

**ABSTRACT**

This study analyses the details of Law no. 14/2018, of 19 March, which amended the regime for the transfer of the company or establishment set out in the Labour Code. The proposal under analysis does not intend to carry out an analysis of all the changes and novelties brought by Law no. 14/2018. This study is intended, only from an objective point of view, to be limited to the analysis of two important aspects: (1) the (new) concept of economic unit and (2) the enshrinement of the worker's right of opposition.

The alteration of the regime of the transfer of a company or establishment was intended to strengthen the rights of the workers covered by the transfer, not only offering new guarantees to the workers but also proceeded to the adoption of a whole set of rules with the clear objective of ensuring the legality and justification of the transfer. Thus, based on the new concept of "economic unit", we had the opportunity to analyse that it now includes a set of organised means that constitutes a productive unit endowed with technical and organisational autonomy and that maintains its own identity, with the objective of carrying out an economic activity, whether principal or accessory. In this regard, we also verify that the great novelty of the regime was the establishment by the legislator of the right of opposition of the employee to the transfer of his employment contract when such transfer would be likely to cause him serious damage, namely due to the manifest lack of solvency or difficult financial situation of the purchaser, or due to the fact that the policy of work organization of the purchaser does not deserve his trust, being certain that, additionally, the legislator granted the employee the possibility to terminate his employment contract with just cause, with the right to compensation.

In conclusion, the purpose of this study is to provide tips on the legal evolution operated by the legislator in terms of domestic law, and consequently, to help clarify some of the new aspects introduced by Law no. 14/2018, of 19 March.

Keywords: right to object – right to resolution – economic unit – transfers of undertakings – serious damage.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	iii
RESUMO .....	v
ABSTRACT .....	vi
LISTA DE ABREVIATURAS .....	ix
INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I .....	12
Perspetiva Conceptual: O caminhar da consagração legal .....	12
1. ENQUADRAMENTO JURÍDICO.....	12
1.1. Os ANTECEDENTES .....	13
1.1.1. DIRETIVA 77/187/CEE DE 14.02.1977.....	13
1.1.2. DIRETIVA 98/50/CE DE 29.06.1998.....	18
1.1.3. ARTIGO 37.º LCT.....	20
1.1.4. DO CÓDIGO DE TRABALHO DE 2003 AO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009 (PRIMEIRA FASE) ..	26
1.2. O REGIME VIGENTE.....	29
1.2.1. DIRETIVA 2001/23 DE 13-3 .....	29
1.2.2. AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 14/2018 DE 19 DE MARÇO, AO CÓDIGO DE TRABALHO DE 2009.....	32
CAPÍTULO II .....	36
Relações Individuais: âmbito de aplicação do regime jusbaboral da transmissão da empresa ou estabelecimento .....	36
2. A TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO .....	36
2.1. A TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA COMO VICISSITUDE CONTRATUAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO .....	36
2.2. TRANSMISSÃO DA TITULARIDADE .....	37
2.3. TRANSMISSÃO DA EXPLORAÇÃO .....	40
2.4. NEUTRALIDADE DA TRANSMISSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO.....	45
2.5. A SUB-ROGAÇÃO COMO MECANISMO DE CONTINUIDADE.....	48
2.6. DELIMITAÇÃO DO CONCEITO DE “UNIDADE ECONÓMICA” .....	50
2.6.1. A NOÇÃO LEGAL .....	50
2.6.2. A NECESSÁRIA EXISTÊNCIA ANTES DA TRANSMISSÃO: MANUTENÇÃO DA IDENTIDADE = MANUTENÇÃO TÉCNICO-ORGANIZATIVA? .....	54



2.6.3. A OPÇÃO DO LEGISLADOR NACIONAL: UM AFASTAMENTO DO DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA? ..	61
CAPÍTULO III .....	65
Tutela do trabalhador contra a transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho: os novos direitos de oposição e resolução.....	65
3. O DIREITO DE OPOSIÇÃO .....	65
3.1. DA CONTROVÉRSIA ACERCA DA SUA OBRIGATORIEDADE E ADMISSIBILIDADE .....	65
3.2. A SUA EXPRESSA CONSAGRAÇÃO PELA LEI N.º 14/2018, DE 19 DE MARÇO.....	72
3.2.1. PRESSUPOSTOS .....	74
3.2.2. EXERCÍCIO E EFEITOS .....	80
3.3. A (NOVA) JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PRESSUPOSTOS, INOVAÇÃO E EFEITOS	84
CONCLUSÃO.....	89
BIBLIOGRAFIA .....	92

## LISTA DE ABREVIATURAS

Ac. – Acórdão

Al. – (als.) – Alínea(s)

Art. – (arts.) – Artigo(s)

BMJ – Boletim do Ministério da Justiça

CC – Código Civil

*CEJ – Centro de Estudos Judiciários*

Cfr. - Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto-Lei

EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados

ex. – exemplo

i.e. – isto é

In - Em

n.º – Número

p. – Página

pp. – Páginas

*QL – Questões Laborais*

*RDES – Revista de Direito e de Estudos Sociais*

*ROA – Revista da Ordem dos Advogados*

ss – seguintes

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TRC – Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TRP – Tribunal da Relação do Porto

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

*vd. – Vide*

vol. – Volume

## INTRODUÇÃO

Passados mais de quarenta anos da consagração da Diretiva 77/187/CEE, onde o legislador comunitário havia regulado, pela primeira vez, o instituto da transmissão da empresa ou estabelecimento, o legislador português por via da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, veio consagrar o direito de oposição do trabalhador à transferência do seu vínculo laboral, em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento. Tratou-se de uma Diretiva que não passou despercebida, e que mais tarde deu lugar cimeiro à Diretiva n.º 2001/23/CE<sup>1</sup>, que revogou as anteriores sobre esta matéria e que veio a ser transposta para o direito português<sup>23</sup>.

A verdade é que, da análise de conjunto das três Diretivas nada resulta, em termos expressos, sobre a atribuição de um direito de oposição ao trabalhador. Aliás, o que delas resulta é o mecanismo da transferência automática dos contratos de trabalho. No entanto, a caminhada jurisprudencial do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) tem sido longa, no sentido de, atribuir esse direito ao trabalhador, que gradualmente foi sendo regulamentado, em separado, por cada Estado-Membro<sup>4</sup>, no seu direito interno. No caso do direito português, essa consagração chegou sob a forma da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, estando atualmente regulado nos artigos 285.º a 287.º do Código do Trabalho onde dispõe que “*em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores*”<sup>5</sup>.

Ora, observados estes aspetos, pretende-se com o presente estudo contextualizar o surgimento desta nova consagração legal no direito interno português, pelo que haverá a necessidade de verificar quais os antecedentes que levaram à constituição do atual regime vigente, importando casuisticamente fazer uma análise de cada diploma que, no seu tempo regulou esta matéria.

O passo seguinte será o de analisar, com mais incidência, a aplicação do regime juslaboral da transmissão da empresa ou estabelecimento, o qual importará a observância do que se transmite e a que título se transmite. No fundo, importará perceber se a transferência dos contratos de trabalho para o novo empregador configurará, ou não, uma “*mera vicissitude*”

---

<sup>1</sup> Note-se que, intermediamente ainda houve a Diretiva 98/50/CE, de 29 de junho, que haveria de dar lugar à já citada Diretiva 2001/23/CE de 12 de março – que hoje ainda se mantém em vigor.

<sup>2</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em Direito do Trabalho”, *Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Centro de Estudos Judiciários, setembro de 2014, pp.223-247.

<sup>3</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Jurisdição do Trabalho e da Empresa*, Centro de Estudos Judiciários, setembro de 2014, pp. 249-250.

<sup>4</sup> Como por exemplo no Direito Alemão.

<sup>5</sup> N.º 1, do art.º 285.º do CT.

*contratual*”, capaz de operar subjetivamente uma modificação de empregador. Importará perceber de que forma é que o novo conceito de “unidade económica” poderá operar, visto que, a nova lei considera a “*unidade económica o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória*”<sup>6</sup>.

Por último, chegados ao tema de maior relevo da presente dissertação, centraremos a nossa atenção na grande novidade trazida pela a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, em especial o artigo 286.º-A do CT, que consagra o direito de oposição do trabalhador. Note-se que “*o trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, [...] quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança*”<sup>7</sup>. Esta alteração legislativa previu que “*os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantenham todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos*”. Portanto, para avaliar a possibilidade da concretização dos fundamentos previstos pelo legislador para a efetivação desse direito, em especial, perceber, de que, modo é que, os mesmos podem vir a ser preenchido, e o que é que o legislador veio a considerar como prejuízo sério em situações de transmissão da empresa ou estabelecimento. Tal deve ser bem ponderado, porque à primeira vista dá a impressão de que estamos perante conceitos indeterminados, vagos e vazios cujo seu conteúdo carece de preenchimento e de automatização.

Acreditamos nós que este será um caminho muito difícil de trilhar pelos motivos que já aqui fomos adiantando, mas que exigem uma resposta cabal, seja ela, ou não, académica pois, à partida, para este estudo parecem ser muito mais as questões colocadas do que as respostas encontradas<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, Coimbra, Coimbra Editora, 2018, p. 44.

<sup>7</sup> N.º 5, do art.º 285.º do CT.

<sup>8</sup> N.º 1, do art.º 286.º-A do CT.

<sup>9</sup> Tendo a mesma opinião CATARINA CORREIA SOARES, “Uma apreciação crítica ao direito de oposição do trabalhador à transferência do seu contrato de trabalho”, artigo de opinião publicado a 19/03/2018 disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/uma-aprecia%C3%A7%C3%A3o-cr%C3%ADtica-ao-direito-de-oposi%C3%A7%C3%A3o-do-%C3%A0-seu-soares> (consultado em 30/10/2019).

## CAPÍTULO I

### Perspetiva Conceptual: O caminhar da consagração legal

#### 1. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Na segunda metade do século XX, assistiu-se a um avolumar de movimentos societários como Fusões, Aquisições, Cisões e Outras Reestruturações de Empresas fruto do (novo) reflexo dos mercados que acompanharam o desenvolvimento industrial.

Estas novas formas de concentração societária acarretaram modificações estruturais para a empresa, já que os instrumentos comunitários propostos em conjunto com os ordenamentos jurídicos, quer nacional, quer comunitário (Estados-Membros) deixaram bem patente que tanto as normas civis como as normas comerciais existentes apenas respondiam parcialmente ao problema das modificações estruturais da empresa, e há forma como deviam ser executadas em casos de Fusões, Aquisições, Cisões deixando assim de fora, os efeitos sociais, nomeadamente, as repercussões que pudessem ter nos contratos de trabalho e indiretamente nos trabalhadores afetados pelas modificações estruturais da empresa. Nas palavras de DAVID CARVALHO MARTINS<sup>10</sup> a legislação existente era *“omissa quanto à manutenção dos novos contratos de trabalho com o novo empregador”* dado deixar *“muito a desejar quanto aos efeitos sociais associados, que apesar de regulados nas ordens nacionais e comunitárias, não conferiam a proteção devida a este tipo de situações”*.

Perante a deficiência legislativa apontada, o legislador comunitário criou o chamado Programa de Ação Social de 1974-1976 do Conselho<sup>11</sup>, cujo principal objetivo foi a proteção social do trabalhador quando atingido pelas modificações estruturais na empresa. No essencial, este programa visou proteger os interesses gerais dos trabalhadores com o claro intuito de manter os *“direitos e benefícios dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de*

---

<sup>10</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, n.º 6, Edições Almedina, 2013, p.40.

<sup>11</sup> A resolução do Conselho datada de 21/01/1974, relativa ao programa de ação social foi publicada no J O C 013, de 12.2.1974. De entre as medidas do programa constava a intenção de criar uma Diretiva que regulasse a transmissão da unidade económica, ou melhor dizendo da transmissão de empresa. Cfr. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, n.º L 229/ 12 datado de 07/09/77, nota de rodapé 3, consultado em 01.09/2019 em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31977L0576&from=ES>; e DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.41, e nota de rodapé n.º 38 respetivamente.

*estabelecimentos, ou partes de estabelecimento*<sup>12</sup> ou negócio, quando verificada as situações de aquisição, fusão ou cisão de empresas.

Surgiu, então, em 14.02.1977 a Diretiva n.º 77/187/CEE<sup>13</sup>, que teve como principal objetivo fortalecer laboral e socialmente o processo de transmissão da unidade económica<sup>14</sup>. Um dos propósitos da Diretiva foi aproximar as legislações dos Estados-Membros em matéria de direitos de proteção dos trabalhadores em casos de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos.

Na sequência desta Diretiva seguiram-se outras - a Diretiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de junho de 1988, e da Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, datada de 12 de março de 2001, que acabaram por a revogar a Diretiva n.º 77/187/CEE de 14/02/1977.

É de destacar ainda, nesta fase, a especial atuação do Tribunal de Justiça que atualizou, conceptualizou e uniformizou o regime vigente quanto aos conceitos jurídicos, conferindo desta forma um elevado grau de proteção aos direitos sociais dos trabalhadores em caso de modificações estruturais na empresa. Estas mudanças fizeram com que cada Estado-Membro tivesse que uniformizar o seu direito na ordem interna, por força do princípio da primazia do direito comunitário face ao direito interno de cada Estado-Membro<sup>15</sup>.

## 1.1.OS ANTECEDENTES

### 1.1.1. DIRETIVA 77/187/CEE DE 14.02.1977

Tal como previsto no Programa de Ação Social de 1974-1976 do Conselho, a matéria relativa à transmissão de empresas, estabelecimento ou partes de estabelecimento e proteção dos trabalhadores foi tratada pela Diretiva n.º 77/187/CEE, do Conselho de 14.02.1977<sup>16</sup>. Esta Diretiva teve como objetivo a harmonização das disposições legislativas, quer nacionais, quer dos Estados-Membros relativas à manutenção dos direitos e benefícios dos trabalhadores, em caso de

---

<sup>12</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.41.

<sup>13</sup> Cfr. Jornal Oficial das Comunidades Europeias, n.º L 229/ 12 datado de 07/09/77, consultado (versão impressa) em 01/09/2019 em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31977L0576&from=ES>

<sup>14</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.42.

<sup>15</sup> Sob a epígrafe Direito Internacional, o art.8.º da CRP dá primazia ao direito internacional sobre o direito ordinário interno. No caso das diretivas comunitárias, estas são fontes normativas indiretas que obrigam os Estados-Membros a transporem as normas previstas na Diretiva para o direito interno. Para maiores desenvolvimentos nesta matéria vide J.J.GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1.º a 107.º*, Volume I, 4.ª Edição Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp.251 a 273.

<sup>16</sup> A Diretiva n.º 77/187/CEE, do Conselho, datada de 14.02.1977, teve por base o tratado que instituiu a Comunidade Económica Europeia, em especial o seu art.º 100, da proposta do Comité Económico e Social, a proposta da comissão e dos vários pareceres que foram sendo elaborados pelo parlamento Europeu na matéria. Cfr. DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 22-38.

modificações estruturais na empresa<sup>17</sup>, ao impor, quer ao cedente quer ao cessionário, obrigações de base, que em concreto passaram pela prestação de informações e consulta, em tempo útil, aos representantes dos trabalhadores ou, na sua ausência, diretamente aos trabalhadores.

Tais pretensões não se apresentaram desfasadas da realidade pois a Proposta que antecedeu a Diretiva reconhecia que as mudanças estruturais nas empresas, fosse qual fosse o negócio jurídico de alienação subjacente, acarretaria mudanças nos contratos de trabalho dos trabalhadores envolvidos e, bem assim, alterações nas suas condições de vida. Pretendeu-se, também a nível comunitário, constituir uma salvaguarda mínima dos direitos dos trabalhadores<sup>18</sup> de forma a *“garantir um mínimo de estabilidade e segurança no emprego”* aliado à *“manutenção das condições de trabalho dos trabalhadores”*<sup>19</sup>.

Numa análise, ainda que superficial da nossa parte, da Proposta que antecedeu a Diretiva n.º 77/187/CEE<sup>20</sup>, verificamos que, uma das grandes inovações foi a transmissão automática das relações de trabalho por efeito da transmissão da unidade económica (art.º 3º da Proposta), fruto da transmissão automática do contrato de trabalho do cedente para o cessionário, o chamando estatuto jurídico do trabalhador<sup>21</sup>.

Na perspetiva de DAVID CARVALHO MARTINS<sup>22</sup>, o regime jurídico proposto pretendeu evitar não só que o cessionário (novo empregador) se recusasse na assunção e transmissão das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho afetos ao estabelecimento, mas também evitar que cedente e cessionário acordassem *“no sentido de excluir as relações jurídico-laborais da transmissão da unidade económica em causa ou de limitar os seus efeitos”*. Uma das premissas do legislador comunitário consistiu em manter inalterado a relação de trabalho prevista no escopo do art.º 3.º da Proposta, uma vez que *“os seus efeitos seriam contrários aos objetivos da diretiva”*<sup>23</sup>.

Cedo se concluiu que o principal objetivo da Diretiva foi o de preservar a manutenção das relações laborais em caso de mudanças estruturais na empresa. Daí que, o legislador comunitário

---

<sup>17</sup> Em caso de fusão de sociedades, transferência de estabelecimentos e de concentrações de empresas.

<sup>18</sup> Artigo 58.º da CRP sob a epígrafe Direito ao trabalho. Para maiores desenvolvimentos vide J.J.GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4.ª Edição Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp.761 a 766.

<sup>19</sup> Art.º 5.º, art.º 6.º e art.º 12.º dos considerandos.

<sup>20</sup> A Proposta previa que a Diretiva fosse aplicada às sociedades civis, comerciais e às sociedades cooperativas, excluindo no entanto todas e quaisquer sociedades que não tivessem fins lucrativos. Convém referir ainda que, a proposta já avançava à data com noções de cedente e cessionário.

<sup>21</sup> Nesse sentido, vide DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.43.

<sup>22</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 43-44.

<sup>23</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.44. No entanto, os trabalhadores não perderiam os seus direitos para efeitos de contagem de antiguidade.

tenha proposto inclusive no art.º 4.º da Proposta da Diretiva um regime mais protecionista *dos trabalhadores contra os despedimentos fundados exclusivamente nas fusões e aquisições*<sup>24</sup>, no sentido de evitar que a *simples* mudança estrutural do trabalhador na empresa ditasse não só o fim da relação jurídico-laboral, mas também que fosse, *per si*, o motivo de extinção do vínculo laboral. No entanto, ao novo empregador era conferida a possibilidade (direito) de após a transmissão da unidade económica reorganizar a estrutura de trabalho não só quanto a possíveis alterações contratuais como proceder à redução do número de trabalhadores por via do despedimento. Porém não poderia o cessionário proceder a despedimentos de forma arbitrária dado que os mesmos só seriam considerados lícitos se fundados em *necessidades imperiosas da empresa*. O cessionário teria assim de, em primeiro lugar esgotar todas as vias de colocação do trabalhador no seio da empresa (mudança de local de trabalho, de categoria ou de funções), só então depois é que podia fazer cessar o vínculo laboral com o trabalhador<sup>25</sup>. O despedimento era visto como uma forma da empresa se reorganizar, quando se colocava a necessidade de obter a desvinculação contratual, por um ou mais trabalhadores afetados pelas medidas de reorganização da empresa.

Além disso, conforme o proposto no art.º 8 da Proposta da Diretiva, cedente e cessionário gozavam de *deveres de informação, consulta e negociação com os representantes dos trabalhadores*, e na sua falta, os *deveres de informação, consulta e negociação* deviam ser prestados diretamente aos trabalhadores. Pretendia-se assim, manter informados os representantes dos trabalhadores de todas as informações sobre os efeitos da transmissão, da continuidade dos contratos de trabalho e das medidas de reestruturação do seio da empresa, que por necessidades imperiosas da mesma, pudessem conduzir ao despedimento de trabalhadores. O que aqui estava em causa era a transmissão direta dos contratos de trabalho do cedente para o cessionário e não tanto a discriminação de catálogo em torno dos efeitos destas medidas para os trabalhadores.

Observadas as diretrizes que nortearam a Proposta da Comissão somos da opinião<sup>26</sup> de que, a aplicação do regime da transferência do trabalhador do local de trabalho deveria ser

---

<sup>24</sup> Previsto no art.º 4.º da proposta da Diretiva. Neste sentido, DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.44, referindo-se ao previsto no normativo como um dos pilares do regime da proposta.

<sup>25</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.45. Este autor defende que o despedimento era visto como uma forma da empresa se reorganizar. Fora destes casos, o despedimento deveria ser considerado ilícito, cabendo nesta hipótese Estados-Membros estabelecer quais as sanções a aplicar.

<sup>26</sup> A acompanhar a mesma opinião cfr. DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.46.



motivado por mudanças estruturais na empresa como a fusão, aquisição ou cisão. Porém, pese embora o regime protecionista do trabalhador, nela incutido, a mesma conferia a possibilidade do despedimento, desde que tal fosse motivado por necessidades imperiosas da empresa e, portanto, a causa de despedimento nestes casos seria sempre imputável ao empregador<sup>27</sup>.

A verdade é que ao verificar em que medida a Diretiva respondeu às falhas legislativas identificadas no ordenamento jurídico nacional percebemos que, de uma forma genérica a *“Diretiva não surpreende nem dececiona”*<sup>28</sup>. O movimento de cedências que acompanhava a evolução económica levava, invariavelmente, a *“modificações estruturais como a transmissão da unidade económica para outros empregadores”*<sup>29</sup>, havendo por essa razão, de salvaguardar o estatuto jurídico dos trabalhadores<sup>30</sup>, nos casos em que, independentemente de serem entes singulares ou coletivos ocorresse a alteração da qualidade de empregador<sup>31</sup> do cedente para o cessionário.

A nosso ver, observado já a aplicação e texto final da Diretiva n.º 77/187/CEE, do Conselho, de 14.02.1977, verificamos que a garantia da manutenção dos direitos e obrigações dos trabalhadores através da transmissão do estatuto jurídico dos trabalhadores, do cedente para o cessionário. Esta propunha a existência de uma transmissão enquadrável no âmbito da aplicação objetiva da Diretiva<sup>32</sup>, abrangendo somente a relação do cedente-cessionário, visto ser esta que podia ter efeitos prejudiciais no interesse dos trabalhadores, ou seja na manutenção do contrato

---

<sup>27</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.46.

<sup>28</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.46.

<sup>29</sup> Considerando 1.º da primeira Diretiva.

<sup>30</sup> Acórdão do Tribunal (Terceira Secção) de 10/02/1988 (Foreningen af Arbejdsledere i Danmark contra Daddy's Dance Hall A/S) Processo C-324/86, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu) (consultado em 28/09/2019). A questão central do acórdão centrou-se na interpretação de determinadas disposições da Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativamente à aproximação das legislações dos Estados-Membros em matéria relativas à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos. O Tribunal de Justiça foi do entendimento que: “1. O n.º 1 do artigo 1.º da Diretiva 77/187, relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, deve ser interpretado no sentido de que a diretiva se aplica à situação em que, no termo de uma locação não suscetível de transferência, o proprietário da empresa a cede em locação a um novo locatário que, sem interrupção, prossegue a respetiva exploração com o mesmo pessoal que fora despedido no termo da primeira locação. 2. Um trabalhador não pode renunciar aos direitos que lhe são atribuídos pelas disposições imperativas da Diretiva 77/187 mesmo que os prejuízos para eles resultantes dessa renúncia sejam compensados por benefícios tais que não fique globalmente colocado em situação menos favorável. A diretiva não se opõe, contudo, a uma modificação da relação de trabalho, acordada com o novo empresário, na medida em que o direito nacional aplicável admita essa modificação fora dos casos de transferência de empresas”.

<sup>31</sup> Tais objetivos visaram reduzir as diferenças normativas entre os Estados-Membros, aliado à necessidade de promover a melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores. Considerando 3.º e 4.º da primeira Diretiva.

<sup>32</sup> Dando nota deste enquadramento, quer objetivo, quer subjetivo vide DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.46.

de trabalho<sup>33</sup>, ficando assim o cedente livre de quaisquer responsabilidades decorrentes do contrato de trabalho<sup>34</sup>.

À semelhança do que constava na proposta de Diretiva eram proibidos os despedimentos cujos únicos fundamentos assentassem na transmissão da unidade económica, porém já motivados por razões económicas, técnicas ou organizacionais. Todavia, os despedimentos ligados à reorganização de recursos humanos<sup>35</sup> seriam já considerados lícitos. Na opinião de DAVID CARVALHO MARTINS<sup>36</sup> tal constitui uma *“tutela enfraquecida”* e, por essa razão, caberia aos Estados-Membros, afastarem *“a proibição do despedimento para o caso dos trabalhadores que não estejam abrangidos por esta proteção contra o desemprego”*<sup>37</sup>, já que essas mudanças substanciais do vínculo laboral constituiriam justa causa de despedimento imputada ao empregador<sup>38</sup>.

Por último, e sem mais delongas, como último pilar da Proposta da Diretiva vieram a ganhar destaque, os deveres de informação e de consulta do cedente ao cessionário perante aos representantes dos trabalhadores, na sua ausência deste, diretamente os trabalhadores, especificando-se, assim os motivos da transmissão e a causa direta que essa transmissão poderia provocar nos seus vínculos laborais. Certo é que, aos representantes dos trabalhadores foi conferido o direito ao recurso às instâncias judiciais mediante o preenchimento cumulativo de determinados pressupostos<sup>39</sup>: (1) a previsão do recurso a instâncias judiciais por cada um dos Estados-membros (por ordenamento jurídico); (2) e que a transmissão da unidade económica provocasse prejuízos sérios para um elevado número de trabalhadores<sup>40</sup>. Assim sendo, dúvidas não podem subsistir de que os deveres de informação deveriam ser prestados em tempo útil, quer aos representantes dos trabalhadores, quer na sua ausência deste, diretamente os trabalhadores, ou seja, antes de se verificar a modificação estrutural na unidade económica.

---

<sup>33</sup> Art.º 1, n.º 1, e 3.º n.º 1 e n.3 da primeira Diretiva. De fora ficou as prestações de velhice e invalidez ou de sobrevivência concedidos pelos regimes complementares da segurança social, sendo que, nestas matérias compete aos Estados-Membros tomarem as medidas necessárias para proteger os interesses dos trabalhadores.

<sup>34</sup> Aqui alerta-se para o facto de a Diretiva prever no seu art.º 3.º n.º 1, e considerando 2.º que os Estados-Membros deviam tomar as medidas a nível dos créditos salariais consagrando assim, o regime de responsabilidade solidária entre cedente e cessionário relativamente aos contratos de trabalho em vigor no momento da transmissão do estabelecimento.

<sup>35</sup> Art.º 4.º, n.º 1 § 1 da primeira diretiva.

<sup>36</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 48-49.

<sup>37</sup> Art.º 4.º n.º 1 em confrontação com o 2.º Considerando da primeira Diretiva.

<sup>38</sup> Art.º 4.º n.º 1 em confrontação com o 2.º Considerando da primeira Diretiva.

<sup>39</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 49-50.

<sup>40</sup> Art.º 6.º, n.º 2 e n.º 3 em confrontação com o 1.º Considerando da primeira Diretiva.

### 1.1.2. DIRETIVA 98/50/CE DE 29.06.1998<sup>41</sup>

Com o intuito de dar uma nova redação à Primeira Diretiva em matéria de transmissão da unidade económica a Comissão apresentou uma (nova) proposta com o claro intuito de trazer clareza à redação da anterior Diretiva, face aos contributos da jurisprudência do Tribunal de Justiça nesta matéria<sup>42</sup>. Uma das preocupações da jurisprudência do Tribunal de Justiça passou pela harmonização do conceito de trabalhador junto quer das entidades públicas, quer junto das entidades privadas, tivessem essas, ou não, fins lucrativos.

Rapidamente se apercebeu que as principais diretrizes que norteavam a nova Proposta de Diretiva teriam por base (1) *“a melhoria das condições de vida e de trabalho”* para os trabalhadores; (2) e o aprofundamento dos *“direitos de informação, de consulta e de participação”* dos trabalhadores no caso de modificações estruturais da empresa que deviam ocorrer em tempo útil – as ditas reestruturações e fusões<sup>43</sup>. Pelo que, a Comissão não só se preocupou com a clarificação do conceito de transmissão – já que o conceito devia ser *“entendido em termos amplos”* abrangendo qualquer transmissão na mudança do empregador<sup>44</sup>, como pretendeu ir mais longe ao introduzir uma distinção entre *“transmissão de estabelecimento ou de parte de estabelecimento e transmissão de uma única função da empresa”* – segundo a qual a mera transmissão de um segmento ou atividade da empresa, ainda que autónomo, de estabelecimento ou de parte de estabelecimento não constituiria uma transmissão da unidade económica para efeitos da Diretiva, pois era condição essencial que a transferência da atividade fosse acompanhada da manutenção (total) da identidade após transmissão da unidade económica<sup>45</sup>.

A Proposta da (nova) Diretiva solidificou o regime jurídico aplicável à responsabilidade solidária entre cedente e cessionário – passando a ser obrigatório nos casos em que, após a transferência e pelo período de tempo que ocupasse a posição de empregador, o cedente passou a responder solidariamente pelo período em que era o empregador.

---

<sup>41</sup> A primeira Diretiva foi alterada – mas não revogada – pela Diretiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de junho de 1998, de forma a incutir os contributos dados pelo Tribunal de Justiça nesta matéria no âmbito de aplicação temporal imposta pela transposição da Diretiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de junho de 1998, até 31.12.1996, sendo a Primeira Diretiva considerada revogada nesta data - art.º 9.º, n.º 1 e 10.º, n.º 1, da segunda Diretiva.

<sup>42</sup> Considerandos 1.º e 4.º da Proposta de Diretiva (COM 1994), 300 Final, analisada por DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.50-51.

<sup>43</sup> Vide Art.º 1.º, n.º 4 confrontado com o Considerando 8.º da Diretiva. DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.52.

<sup>44</sup> Este conceito poderia ser limitado caso a empresa entrasse em processo de insolvência e tal viesse a colidir com o estatuto dos trabalhadores.

<sup>45</sup> Art.º 1.º, n.º 1, 2, 3, 4, e considerandos 5.º, 7.º, 8.º, 11.º. DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.51.

No entanto, o legislador comunitário deixou à discricionariedade dos Estados-Membros limitarem, ou não, as obrigações de responsabilidade do cedente pelo período de tempo em que este teve a função de empregador e cujos efeitos se produziram no ano subsequente à transmissão<sup>46</sup>.

A par disto e relativamente aos deveres de informação já enunciados na Diretiva 77/187/CEE, a obrigatoriedade de prestar informações diretamente aos trabalhadores, na ausência dos seus representantes, informações essas relativas à transmissão da unidade económica<sup>47</sup>. Certo é que a prestação destas informações não poderiam ser limitas pelo facto de se estar num ambiente de grupo de empresas onde, mormente, as empresas filiais seriam controladas pela empresa-mãe<sup>48</sup>.

O diploma final da Diretiva 98/50/CE aprovada pelo Conselho, não veio apenas trazer novidades relativamente às causas e aos contextos em que poderia ocorrer a transmissão da empresa<sup>49</sup>, veio também pôr em destaque as situações de insolvência iminente por parte das empresas, ao permitir a derrogação automática da transmissão dos vínculos laborais – ainda que continuassem a prever a cessão convencional nos outros casos – em caso de insolvência do cedente. Perante esta solução, o estatuto jurídico dos trabalhadores não estaria assegurado e caberia aos Estados-Membros prever a *“intransmissibilidade de dívidas do cedente decorrente de contrato de trabalho ou de relação de trabalho e a possibilidade de acordo entre cedente e cessionário para manter o emprego”*<sup>50</sup>.

Em claro contraponto com a sua Proposta inicial, alerta DAVID CARVALHO MARTINS<sup>51</sup> que a (nova) Diretiva *“não adotou a formulação ampla quanto às causas da transmissão, ainda que tenha aceite o alargamento do mas recebeu a proposta de alargamento do objeto à transmissão de uma unidade económica, desde que mantivesse a sua identidade após a transmissão”*<sup>52</sup>. Eliminou ainda, a (nova) Diretiva a norma que previa que a mera *transferência da atividade da*

---

<sup>46</sup> Art.º 3.º, n.º 1, e § 2.º, e Considerando 9.º. Na proposta da Diretiva alterada, a Comissão limitou a responsabilidade solidariamente às obrigações que se vencessem antes da data de transmissão.

<sup>47</sup> Art.º 6.º, n.º 4 e 6, e considerandos 13.º e 15.º.

<sup>48</sup> Falamos aqui dos grupos de empresas, mas dada a limitação de estudo não merecerá nenhuma referência da nossa parte.

<sup>49</sup> A segunda Diretiva respondeu aos designios de segurança e de transparência jurídica, sob a aparência de um texto revisto, contudo deixou intocada os artigos sobre o prazo de transposição (art.º 8 da primeira Diretiva) e da obrigação dos Estados-Membros apresentarem um relatório ao Conselho (art.º 9.º da primeira Diretiva).

<sup>50</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 53-54. A Diretiva estabeleceu que os Estados-Membros deviam tomar medidas adequadas para evitar o recurso abusivo aos processos de Insolvência por parte das empresas, caso contrário o nível de proteção conferido nesta matéria por aquela Diretiva seria nulo (art.º 4.º, n.º 4).

<sup>51</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.54

<sup>52</sup> A este propósito, o Conselho pretendeu salientar que tal alteração era exclusivamente fruto do trabalho jurisprudencial desenvolvido pelo Tribunal de Justiça que teve a primeira Diretiva por base.

*empresa, de estabelecimento ou de parte de estabelecimento, exercida ou não diretamente, não constituiria uma transmissão para efeitos da Diretiva, muito por conta das dificuldades axiológicas de definição sobre o que seria a transmissão de uma simples função de empresa.*

Quanto ao regime da responsabilidade solidária do cedente, considerado um dos grandes pilares da Primeira Diretiva, o regime manteve-se praticamente inalterável. Os Estados-Membros passaram, assim a estar obrigados a consagrar um dever de audição do cedente ao cessionário sobre o conteúdo e obrigações que fossem do seu conhecimento até à data da transmissão<sup>53</sup>, sendo certo que a sua não observância poderia acarretar sanções a aplicar pelos Estados-Membros<sup>54</sup>. Em nossa entender, é de ressaltar que a extensão do dever de audição do cedente ao cessionário emergiu em detrimento da redução da possibilidade de informação direta aos trabalhadores<sup>55</sup>, ainda que se mantivesse a obrigatoriedade de a estes últimos, ou aos seus representantes, lhe serem prestados esses deveres de informação.

Desta forma, a nosso ver como bem conclui DAVID CARVALHO MARTINS<sup>56</sup> ao afirmar que *“a Segunda Diretiva manteve a estrutura, aperfeiçoou timidamente as causas e melhorou substancialmente o objeto do âmbito de aplicação”*.

### 1.1.3. ARTIGO 37.º LCT<sup>57</sup>

Traçando um rápido esboço do regime jurídico sobre a transmissão da unidade económica averbado pelo legislador no nosso ordenamento jurídico (o primeiro com relevância), este incutiu na Lei do Contrato de Trabalho (LCT)<sup>58</sup> sob a epígrafe “Transmissão do Estabelecimento”, prevista no art.º 37.º daquele diploma, no qual ficou plasmados os efeitos jurídico que se haveriam de produzir nos contratos de trabalho no caso da transmissão de estabelecimento. Ainda assim, apesar de algumas diferenças ao nível da redação, o referido preceito legal correspondeu, na sua generalidade, ao disposto no art.º 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, que

---

<sup>53</sup> Art.º 3.º, n.º 1 e 2, e considerando 2.

<sup>54</sup> Do art.º 219.º do CC, decorre já um dever de informação segundo os ditames da boa-fé.

<sup>55</sup> Art.º 6.º, n.º 1 e 6, e considerando 12.

<sup>56</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.54. De acordo com o preâmbulo da Diretiva 50/98/CE do Conselho, datada de 29 de Junho de 1998, podemos observar que a mesma teve, por um lado, o intuito de rever a Diretiva 77/187/CE, face aos motivos explicitados quer na jurisprudência do TJ, e as disposições legislativas que se encontravam em vigor na maioria dos Estados-Membros, e por outro lado, pretendeu clarificar os conceitos de “transferência” e de “trabalhador” previstos na Diretiva 77/187/CE, quer estes fossem aplicáveis às empresas privadas, quer às empresas públicas, com ou sem fins lucrativos.

<sup>57</sup> Consultado no dia 28/09/2019, em <http://www.portolegal.jurispro.net/LCT.htm>

<sup>58</sup> Decreto-Lei n.º 49408, de 21 de Novembro de 1969, cujo art.º 37º veio entretanto revogada pelo Código Trabalho de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47032, de 27 de Maio de 1966, encontrando este os seus antecedentes no disposto no art.º 20.º da Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937.

Antes de uma análise mais detalhada sobre o preceito supra mencionado, importa atentar ao princípio da livre contratação. A este respeito pronunciou-se o Tribunal Constitucional<sup>59</sup> declarando que *“o princípio da livre contratação constitui corolário do direito de iniciativa económica privada”*, e que a liberdade negocial não é *“absoluta, antes sofre limitações várias, designadamente no que concerne ao contrato de trabalho, sujeito como está a várias normas legais imperativas”*. Uma das normas que, precisamente limita a liberdade negocial do empregador (cedente) é a do disposto no art.º 37.º da LCT<sup>60</sup>.

No que ora importa, preceitua o seu n.º 1, que a *“posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento...”*, por sua vez, n.º 4 do citado normativo disponha que *“O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento”*.

Por conseguinte, sobre o disposto neste artigo, para o que aqui nos importa, LOBO XAVIER<sup>61</sup> referiu que, quando o estabelecimento *“dotado de uma autonomia técnico-organizativa própria em termos de constituir uma «unidade produtiva autónoma» com «organização específica»”* muda o seu sujeito de exploração (empregador/cedente) sendo transmitido para outrem (cessionário) mantem-se, nos exatos termos, os contratos de trabalho que ligam os trabalhadores a esse estabelecimento, e transmite-se para o novo adquirente (cessionário) a

---

<sup>59</sup> Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 392/89, com o n.º de processo 200/88 da 2.ª Seção, relator Conselheiro Messias Bento, publicado no Diário da República, I.ª série, de 14/09/1989, disponível no site [http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19890392.html#\\_edn1](http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19890392.html#_edn1). O Tribunal Constitucional entendeu que, o direito à iniciativa económica-privada não é um direito «absoluto», pois para além de ter que conviver de perto com outros direitos, podendo daí pode resultar limitações, ao nível da iniciativa económica-privada, este não deve esquecer da sua função social a cumprir, o de «instrumento de progresso coletivo», que dever ser exercido livremente «nos quadros definidos pela Constituição e pela lei». O que significa que, os operadores económicos-privados podem almejar reivindicar um espaço para o exercício da sua atividade. Não pode, no entanto, a lei suprimir ou simplesmente reduzir o sector de atividade económica-privada para uma posição insignificante, nem pode – lhe impor condicionamentos ou restrições que tornem o seu exercício mais oneroso. Pelo que, o art.53.º da Lei Fundamental (CRP), proíbe *«os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos»*. J.J.GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4.ª Edição Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp.702-713.

<sup>60</sup> A liberdade negocial – corolário do direito à iniciativa económica privada sofre limitações várias no que concerne ao contrato de trabalho, artigo 37.º da Lei do Contrato Individual de Trabalho (LCT). Acrescenta-se, ainda as *restrições* e os *condicionamentos* aos direitos fundamentais – e o direito à iniciativa económica privada tem a natureza de direito fundamental. E, tratando-se de restrições, o conteúdo do art. 18.º da CRP, tem que ficar salvaguardado. J.J.GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4.ª Edição Revista, Coimbra, Coimbra Editora, 2014, pp.379-396.

<sup>61</sup> VASCO DA GAMA LOBO XAVIER, in *“Substituição da empresa fornecedora de refeições e situação jurídica do pessoal utilizado no local: inaplicabilidade do artigo 37.º da LCT (parecer)”*, da Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXVIII (1986), pp. 443 e seguintes.

posição contratual desses contratos<sup>62</sup>. Assim, os trabalhadores desse estabelecimento como que «aderem» a essa empresa ou estabelecimento, pois como refere ORLANDO DE CARVALHO<sup>63</sup> na redação do art.º 37.º da LCT o estabelecimento é entendido como uma *“organização afetada ao exercício de um comércio ou indústria”*, que por sua vez *“pode compreender mais do que uma unidade técnica”*<sup>64</sup>.

Da análise feita, parece-nos por ora assente que, em caso de transmissão de estabelecimento ou parte de estabelecimento não bastará a observância do conjunto de bens corpóreos dado exigir-se que, no seu conjunto, esses bens constituam um todo organizado capaz de prosseguir uma atividade<sup>65</sup>. Portanto, o conceito adotado pelo legislador no art.º 37.º da LCT não tinha de coincidir em termos exatos com o conceito de estabelecimento adotado pela doutrina<sup>66</sup>.

Igualmente, o conceito «transmissão» da empresa exigiu uma ponderação semelhante, dado que à primeira vista parecia que o legislador queria atribuir um caráter global ao respetivo conceito. No entender da jurisprudência<sup>67</sup>, o conceito de «transmissão» devia ser entendido no sentido mais amplo de forma a abarcar todas as situações em *“que haja modificação subjetiva do empregador devida a circulação (não negocial), ou a alteração objetiva da empresa”*, e a norma pudesse ser aplicada sempre que houvesse uma transmissão do estabelecimento, por qualquer título. Ainda a este propósito se pronunciou o Supremo Tribunal de Justiça<sup>68</sup> *“o art.º 37.º do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovado pelo DL n.º 49 408, de 24.11.1969, estabelece um critério mais amplo para abranger as transmissões de estabelecimento ou de*

---

<sup>62</sup> Pretendeu-se que os trabalhadores em caso de transmissão do estabelecimento não perdessem os seus postos de trabalho, e cumulativamente pretendeu-se, ainda salvaguardar os seus direitos salariais. A este propósito, VASCO DA GAMA LOBO XAVIER, in «Substituição da empresa fornecedora de refeições e situação jurídica do pessoal utilizado no local: inaplicabilidade do artigo 37.º da LCT (parecer)», in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, ano XXVIII (1986), p. 443, refere que *“o legislador, antes de mais, os eventuais prejuízos dos trabalhadores se acaso continuassem ligados à entidade patronal que transmitiu a exploração do estabelecimento: poderia assim ficar em perigo, quer a conservação dos seus postos de trabalho, quer a manutenção da garantia dos seus direitos salariais e outros constituída pelo elemento patrimonial que mudou de mãos”*.

<sup>63</sup> ORLANDO DE CARVALHO, *Critério e Estrutura do Estabelecimento Comercial*, Coimbra, 1967, p. 717.

<sup>64</sup> Sobre o conceito de estabelecimento pronunciou-se o Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão datado de 10/04/1991, *Boletim do Ministério da Justiça*, 406, 553, concluindo que *“o que há de característico no conceito do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade é que o mesmo deve ser encarado como um todo, como uma universalidade, como uma unidade económico-jurídica, mais ou menos complexa, que na sua transmissão se compreende normalmente todos os elementos que o compõem, incluindo a sua organização económica e produtiva”, cfr. por remissão direta do Acórdão do STJ, de 05/11/2008, processo n.º 08S1332, Relator Vasques Dinis, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)*

<sup>65</sup> Conclusão idêntica é possível retirar do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/5/95, *Revista de Questões Laborais*, n.º 5º, p. 112.

<sup>66</sup> É pacífico na doutrina, inclusivamente no código das sociedades comerciais, que foi adotada uma noção mais restrita de estabelecimento. A este propósito FABRÍCIA DE ALMEIDA HENRIQUES, *“Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das relações de Trabalho”*, p. 974, disponível e consultado em <https://portal.oa.pt/upl/%7Bdd36f469-ac3a-434c-b59a-ecce2fbd7c28%7D.pdf> aponta como corolário desta situação o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30 de junho de 1999, CJ, ano VII, 1999, I, p. 282: *“Por estabelecimento deve entender-se que a organização afetada ao exercício de um comércio ou indústria quer os conjuntos subalternos que correspondam a uma unidade técnica de venda, de produção de bens, ou de fornecimentos de serviços, desde que a unidade destacada no estabelecimento global seja dotada de autonomia técnico-organizativa própria, constituindo uma unidade produtiva autónoma, com organização específica”*.

<sup>67</sup> Acórdão do STJ, de 05/11/2008, processo n.º 08S1332, Relator Vasques Dinis, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>68</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 17 de outubro de 1990, AJ, 12.º, p. 20, por remissão direta de FABRÍCIA DE ALMEIDA HENRIQUES, *“Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das relações de Trabalho”*, p. 976, disponível e consultado em <https://portal.oa.pt/upl/%7Bdd36f469-ac3a-434c-b59a-ecce2fbd7c28%7D.pdf>, nota de rodapé 6, p. 976.

*exploração de estabelecimento, como resulta logo das expressões ali empregadas: “adquirente de estabelecimento por qualquer título” e “quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração de estabelecimento” e assim tem sido entendido pela jurisprudência”.*

Quanto a nós, na parte que nos cabe, dúvidas não nos subsistem que, durante o período em que os contratos foram executados junto do transmissário (cessionário), os contratos são eficazes e os direitos dos trabalhadores mantêm-se relativamente a este último.

Como até aqui bem assinalamos parece-nos que a essência do art.º 37.º da LCT assentou na sua própria natureza translativa, isto porque parte da doutrina designou este fenómeno de “*sub-rogação legal do contrato*”<sup>69</sup>. Tal aconteceu porque no ato de transmissão do estabelecimento empresarial, os contratos de trabalho subsistiam “*ipso jure, ficando o adquirente da unidade empresarial sub-rogado ope legis na posição contratual do anterior titular, isto é, na posição do dador de trabalho, independentemente da anuência do trabalhador*”<sup>70</sup>. Pelo que, o novo empregador foi obrigado a prestar aos trabalhadores idênticas condições de trabalho, relativamente aqueles que anteriormente já beneficiavam. Este era já o caminho que tinha sido trilhado pela jurisprudência<sup>71</sup> - que entendia que o conteúdo dos contratos de trabalho deveria permanecer intacto - como também o princípio *pacta sunt servanda*<sup>72</sup> devia ser respeitado.

Levantada a natureza jurídica translativa<sup>73</sup> do art.º 37.º da LCT, desde logo surgiam duas questões de base para RITA GARCIA PEREIRA<sup>74</sup>. A primeira debatia-se com o facto de a transmissão do estabelecimento empresarial se assumir, desde logo como uma “*sub-rogação legal do contrato*”<sup>75</sup>. Entende a autora que tal não seria de aceitar na medida em que se presumia, *ad initio*, que no âmbito de uma relação laboral sinalagmática, o único crédito a que o trabalhador tinha direito, independentemente de quem o tivesse feito, seria a sua retribuição. Ora, a este propósito pronunciou-se o Tribunal da Relação de Lisboa<sup>76</sup> afirmando que “*a sub-rogação supõe o pagamento*

<sup>69</sup> CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, Coimbra, Almedina, (reimpressão), 1982, pág. 84.

<sup>70</sup> CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, Coimbra, Almedina, (reimpressão), 1982, pp.88 a 94.

<sup>71</sup> Vide Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 24 de Fevereiro de 1999, CJ, I, 1999, p. 171, que refere que “*a transmissão do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade não influi nos seus contratos de trabalho, que se mantêm inalteráveis*”. Na doutrina, entre outros, ABÍLIO NETO, *Contrato de trabalho – Notas práticas*, 145.ª Edição, Lisboa, 1998, p.213, referindo que “*a transmissão da titularidade de estabelecimento não afeta a subsistência dos contratos de trabalho, nem o respetivo conteúdo, de tal modo que, em relação ao trabalhador, tudo se passa como se a transmissão não houvera tido lugar*”.

<sup>72</sup> Decorre do disposto no artigo 406.º, do Código Civil, que os contratos assinados devem ser cumpridos (regra geral). Não obstante, algum dos direitos dos trabalhadores podem ser restringidos ou ampliados de acordo com a reestruturação que seja feita na empresa pelo cessionário.

<sup>73</sup> Adotamos aqui a terminologia de RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, p.14

<sup>74</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, pp.14-18.

<sup>75</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, p.14.

<sup>76</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, nota de rodapé 57, p. 16.



e, portanto, o terceiro que paga pelo devedor só se sub-roga nos direitos do credor com o pagamento. Enquanto não o faz não é sub-rogado e não pode por isso exercer o direito do credor”. Ou seja, ficou claro que se devia considerar a sub-rogação à transmissão legal de um crédito, assumida por terceiro, sendo que, esta última devia ser cumprida no lugar do devedor<sup>77</sup>.

A segunda questão prendeu-se, com a atribuição ou não do direito de oposição à transmissão por parte dos trabalhadores. Parte da doutrina<sup>78</sup> considerava inexistir a necessidade de consentimento, visto que, o que se transmitia era a o estabelecimento, e “a «transmissão dos trabalhadores» operava-se ope legis”. Em clara concordância chegou o Supremo Tribunal de Justiça<sup>79</sup> a afirmar no seu sumário que “III – Não resulta da Diretiva do Conselho das Comunidades Europeias, de 14 de Fevereiro de 1977 (77/187/CEE), nem do art.º 37º da LCT, que aos trabalhadores da empresa ou estabelecimento transmitidos seja facultado oporem-se à substituição da entidade patronal, continuando vinculados à cedente ou transmitente, ainda que sem ou contra a vontade desta”. Já outro setor da doutrina<sup>80</sup> entendia que, o não reconhecimento do direito de oposição do trabalhador, de este poder escolher o empregador para o qual quer continuar a prestar a sua atividade, não só seria incompatível<sup>81</sup>, como também atentaria contra direito, liberdades e garantias do próprio trabalhador, nomeadamente contra o princípio da dignidade da pessoa humana, no que para aqui nos interessa, não se podendo obrigar o trabalhador a manter o vínculo laboral com uma entidade empregadora que lhe era absolutamente estranha. A este respeito assinalava LIBERAL FERNANDES<sup>82</sup> a “recusa da possibilidade de, exceto pela via da perda do emprego, os trabalhadores se oporem à mudança de entidade empregadora, como revela igualmente que o ordenamento nacional faz tábuas rasas neste domínio específico do direito de o trabalhador escolher livremente a sua entidade patronal, faculdade que é um corolário da liberdade de trabalho e do princípio da interdição do trabalho obrigatório (art.º 4º, n.º 2, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem).”

<sup>77</sup> INOCÊNCIO GALVÃO TELLES, *Direito das Obrigações*, 7ª Edição – Reimpressão, Coimbra, Coimbra Editora, 2010, p. 203.

<sup>78</sup> ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 1991, p. 774.

<sup>79</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 30 de Junho de 1999 in AD, 458º-297, RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, p.17.

<sup>80</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, in “O Conflito entre a jurisprudência nacional e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em matéria de transmissão do estabelecimento comercial no Direito do Trabalho: o art.º 37º da LCT e a Diretiva de 14 de Fevereiro de 1977, 77/187/CEE”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 1996, n.ºs 1 a 4, pp.77 a 188.

<sup>81</sup> Mas à frente iremos falar com detalhe sobre o Acórdão Katsikas do TJUE, relativamente à matéria sobre o direito de oposição do trabalhador.

<sup>82</sup> LIBERAL FERNANDES, “Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art.º 37º da LCT conforme o direito comunitário”, *Revista de Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, Coimbra, Coimbra Editora, 1999, p. 481 e seguintes. Ainda a este propósito, em 2 de Fevereiro de 2002, o Supremo Tribunal de Justiça (Revista n.º 1579/02 da 4ª secção) veio a reconhecer a possibilidade de o trabalhador, desde que com fundadas razões, rescindir o seu contrato com justa causa, mantendo no entanto a desnecessidade do consentimento dos trabalhadores para a transmissibilidade dos contratos de trabalho.

É então, que começam a surgir os primeiros sinais de reconhecimento do trabalho desenvolvido por esta segunda secção da doutrina e de algumas decisões jurisprudenciais, na qual já era patente alguma evolução, no entanto, ainda distante do que na doutrina era defendido por JÚLIO GOMES e LIBERAL FERNANDES. Neste seguimento RITA GARCIA PEREIRA<sup>83</sup> deu nota que o Supremo Tribunal de Justiça em 19 de julho de 2002, se havia pronunciado no sentido de *“numa total inversão de orientação, decidiu que, por interpretação conjugada do art.º 37º da LCT e da Diretiva n.º 77/187/CEE, ambos vigentes à data dos factos objeto da decisão, impende sobre a entidade empregadora o dever de dar conhecimento aos trabalhadores da transmissão para que estes tenham a oportunidade de se oporem”*.

Por fim, sem prejuízo de uma análise sumária das considerações referentes ao regime da responsabilidade caso a caso, a verdade é que era credor, o trabalhador afetado pela transmissão do estabelecimento. Apenas se assinala que nos termos do n.º 2 e n.º 3 do art.º 37.º da LCT, o legislador previu o regime da responsabilidade solidária por dívidas aos trabalhadores, obrigando o adquirente a informar, com pelo menos 15 (quinze) dias de antecedência, os trabalhadores de que iria ocorrer a transferência do estabelecimento, e que estes deviam reclamar os seus créditos até ao momento da transmissão.

Se o adquirente cumprisse este dever de afixar um aviso nos locais de trabalho e os trabalhadores reclamassem os seus créditos, a responsabilidade era temporariamente limitada aos seis meses anteriores à transmissão (art.º 37.º, n.º 2 da LCT). Se não cumprisse o referido dever, a responsabilidade pelas obrigações vencidas em momento anterior à transmissão seria temporariamente ilimitada<sup>84/85</sup>.

---

<sup>83</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, p.19. Com especial relevância, nesta matéria, a Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, datado de 27 de Maio de 2004, publicado, na Revista n.º 2476/03, que voltou a expressar o mesmo entendimento: *“Subscrevemos inteiramente esta orientação doutrinária e jurisprudencial recente no sentido de que deve reconhecer-se ao trabalhador o direito de se recusar à transmissão da posição contratual no contrato de trabalho que vem mantendo com o cedente nos casos de transmissão ou cessão de exploração (total ou parcial) do estabelecimento onde exerce a sua atividade em execução do referido contrato.”*

<sup>84</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 155, nota de rodapé 417. Entende este autor que o mecanismo de limitação da responsabilidade não estava em conformidade com o direito da União Europeia. Por sua vez, a LCT assegurava a transmissão dos contratos de trabalho e do seu conteúdo através da denominada sub-rogação automática *ex lege* de cessionário na posição jurídica de cedente mas mantinha as obrigações decorrentes desses contratos e por essas razões os cessionários haviam de responder solidariamente apenas pelos créditos salariais vencidos no período compreendido nos seis meses anteriores à data a transmissão da unidade económica e reclamados e que fossem reclamados até ao momento da transmissão da unidade económica.

<sup>85</sup> A este respeito surpreende-se DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 155, afirmando que “o caminho trilhado pelo legislador nacional, ao dar primazia ao adquirente em detrimento do transmitente, já que este último sempre teria mais interesse em que fossem reclamados o menor número de créditos laborais durante este período, pois de antemão sabia que podia ser chamado a pagá-los, o que levava a que, por vezes adotasse uma atitude omissiva no cumprimento desse dever. Neste aspeto a lei consagrou uma sanção em caso de incumprimento deste dever que recaiu sobre o transmitente, já que, o transmitente tinha maior interesse em que fossem reclamados os créditos laborais nesta fase, sob pena de ser considerado o único responsável pelo seu pagamento, pelo que se mostrou plausível que o mesmo desse, nesta fase conhecimento aos trabalhadores que iria ocorrer a transferência do estabelecimento”.

#### 1.1.4. DO CÓDIGO DE TRABALHO DE 2003 AO CÓDIGO DO TRABALHO DE 2009 (PRIMEIRA FASE)

A legislação nacional foi marcada pela transposição da Diretiva n.º 2001/23/CE<sup>86</sup>, para a ordem jurídica interna, mais concretamente para o art.º 318.º do Código de Trabalho de 2003, e para o art.º 285.º do Código de Trabalho de 2009. Adiantando de alguma forma aquilo que será o nosso próximo ponto vejamos que, a alínea b), do art.º 1.º da Diretiva n.º 2001/23/CE fala da *“transferência, na aceção da presente diretiva, a transferência de uma entidade económica que mantém a sua identidade como conjunto de meios organizados, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória”*<sup>87</sup>. Ora, feita a análise comparativa entre o art.º 318.º (CT/2003) e o art.º 285.º (CT/2009) verificamos que, numa interpretação conforme a jurisprudência comunitária, a «transmissão» e a «transferência da unidade económica»<sup>88</sup> mantinham a sua identidade, sendo esta entendida como um conjunto de meios organizados, com objetivo de prosseguir uma atividade económica, quer fosse de índole essencial ou acessória<sup>89</sup>.

<sup>86</sup> No nosso estudo, mais à frente será feito uma análise mais pormenorizada da respetiva Diretiva.

<sup>87</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, «A jurisprudência recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em matéria de transmissão de empresa estabelecimento ou parte de estabelecimento – inflexão ou continuidade?», in Estudos do Instituto de Direito do Trabalho/coordenação de Pedro Romano Martinez, Volume 1, Coimbra, Almedina, 2001, p. 494. A este respeito, o Autor deu nota de que o objeto da transferência deveria ser a entidade económica como um todo organizado de modo estável à persecução de uma atividade.

<sup>88</sup> Entende DAVID CARVALHO MARTINS, Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 150 que o centro de aplicabilidade jurídico-laboral havia somente de se fixar na locução *“transferência da unidade económica”*, pois na opinião do autor, tal locução era mais abrangente à realidade jurídico-laboral pré-existente. A nosso ver, teremos de concordar com o autor visto que a aplicabilidade daquela locução, ainda que de uma aparente menor compreensão, traduz um estado de evolução global e assim conseguiria superar a própria *ratio* dos seus antecedentes.

ANTÓNIO MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil*, Tomo I, 3.ª Edição, Coimbra, Almedina, 2005, p. 332. Concorde o autor com a adoção daquela trave mestra por parte do legislador de forma a permitir mostrar e incutir no espírito da lei uma ideia de evolução relativamente aos antecessores, nomeadamente ao disposto no art.º 37.º da LCT. Note-se que esta inovação, como refere DAVID CARVALHO MARTINS, surgiu com o intuito de se *“alertar para o alargamento das realidades que estão sujeitas ao instituto, em virtude da necessária transposição da Diretiva”*. DAVID CARVALHO MARTINS, Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 150, nota de rodapé n.º 412 (parte final).

<sup>89</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 05/11/2008, processo 08S1332, Relator Vasques Dinis, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) onde o seu sumário diz, na parte que nos interessa: *“I – A “transmissão” de estabelecimento contemplada no artigo 318.º do Código do Trabalho, é a transferência de uma unidade económica que mantém a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizado com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, essencial ou acessória. (...), o fator determinante para se considerar a existência da mesma unidade económica é saber se houve manutenção do pessoal ou do essencial deste, na medida em que é esse complexo humano organizado que confere individualidade à empresa, e não tanto se se transmitiram, ou não, ativos corpóreos. III – Constituem indícios da manutenção da “unidade económica” a transmissão de parte significativa dos efetivos da empresa, a natureza claramente similar da atividade prosseguida antes e depois da transmissão e a continuidade dessa atividade. IV – Inexiste transmissão de estabelecimento, a que se refere o n.º 1 do artigo 318.º do Código do Trabalho, se uma empresa (primeira ré), que se dedica à prestação de serviços de limpeza, executava a atividade de recolha de lixo, nessa área de prestação de serviços, num estabelecimento hospitalar, e uma outra empresa (segunda ré), que se dedica à prestação de serviços na área da gestão ambiental, em várias componentes, designadamente, recolha, transferência, triagem, reacondicionamento, descontaminação e eliminação de resíduos hospitalares, passa a assegurar nesse mesmo estabelecimento a atividade de gestão ambiental, consistente na gestão de resíduos hospitalares, que abarca várias componentes desde a recolha até à eliminação dos resíduos. V – A atividade da segunda ré – gestão de resíduos hospitalares –, exige múltiplos requisitos a satisfazer nas várias componentes, envolvendo o conhecimento e cumprimento de regras dispersas em diplomas gerais e específicos da mesma atividade atinentes à segurança e saúde no trabalho e à salvaguarda do ambiente, não podendo, na apreciação da existência, ou não, de transmissão de estabelecimento, as tarefas de recolha de lixo ou resíduos ser encaradas como atividade diferenciada, de funcionamento autónomo, passíveis de exploração isolada ou independente”, (...)*, consultado em 12/10/2019, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

No mesmo sentido pronunciou-se, igualmente, o Supremo Tribunal de Justiça<sup>90</sup> ao entender que o regime enunciado tanto no art.º 318.º (CT/2003) como no art.º 285.º (CT/2009) apresentavam uma dupla justificação, “*por um lado, pretendem-se acautelar os interesses do cessionário em receber uma empresa funcionalmente operativa; mas, por outro lado, como foi enfatizado no âmbito do direito comunitário pela Diretiva n.º 77/187/CEE, do Conselho, de 14 de Fevereiro, alterada pela Diretiva n.º 98/50/CE, do Conselho, de 29 de Junho e revogada pela Diretiva n.º 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março, transposta para o nosso ordenamento pelo artigo 2.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, a manutenção dos contratos de trabalho existentes à data da transmissão para a nova entidade patronal pretende proteger os trabalhadores, garantindo a subsistência dos seus contratos e a manutenção dos seus direitos quando exista uma transferência de estabelecimento*”.

A verdade é que tanto o art.º 318.º (CT/2003) como o art.º 285.º (CT/2009) empregaram o conceito de “transmissão”, de forma a esta operar “*por qualquer título*” (n.º 1), ou seja, foi intento do legislador englobar todas as situações em que se verificassem a passagem do complexo jurídico-económico, onde o trabalhador estava empregado, para outra, seja a que título fosse. Poderia assim, um conceito amplo de transmissão albergar não só o negócio jurídico subjacente à transmissão do direito de propriedade sobre a «unidade económica», mas também incidir sobre a transmissão (formal ou de facto) dos direitos de exploração da «unidade económica» ou estabelecimento, mesmo que, inexistisse um vínculo obrigacional direto entre transmitente e transmissário.

O regime previsto naqueles preceitos (art.º 318.º CT/2003 e art.º 285.º CT/2009) teve como primordial objetivo proteger os trabalhadores do risco de verem cessado o vínculo laboral que os ligava à sua entidade empregadora, garantindo assim o direito à manutenção do posto do seu trabalho, direito esse constitucionalmente consagrado no art.º 53.º da CRP, nos casos de transmissão do estabelecimento ou da sua exploração. Além disso, pretendeu-se ainda tutelar a continuidade do próprio estabelecimento que, aliás, era objeto de transmissão<sup>91</sup>.

---

<sup>90</sup> Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/03/2011, processo 1493/07.0TTLSB.L1.S1, Relator Pinto Hespanhol, sumário na parte que nos interessa: “1. Não se mostrando provada a transmissão, por qualquer título, da titularidade ou da exploração de parte da empresa ou estabelecimento que constituísse uma unidade económica, nomeadamente não se provando a readmissão do essencial do pessoal ao serviço da 1.ª ré, mas somente de um trabalhador, o que se trata de um indício importante, posto que era, em grande medida, esse complexo humano organizado que conferia individualidade à actividade desenvolvida, não se configura uma transmissão relevante para efeito de aplicação do preceituado no artigo 318.º do Código do Trabalho de 2003. (...)”, consultado em 12/10/2019, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>91</sup> CLÁUDIA MARIA MONTEIRO GOMES DE SOUSA, «A fraude à lei e o despedimento coletivo na transmissão da unidade económica» in *Transmissão de Estabelecimento*, Caderno do Centro de Estudos Judiciários, Setembro de 2014, p.195, disponível [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf)

Por conseguinte, por conta da imposição comunitária da Diretiva n.º 2001/23/CE, o legislador nacional consagrou o disposto no n.º 1, do art.º 3 da Diretiva, ao dispor que cabia ao adquirente assumir a posição de empregador nos contratos de trabalho existentes à data da transmissão, por qualquer título, bem como assumir quaisquer direitos ou obrigações emergentes desses contratos. Salvaguardava-se, assim os créditos emergentes dos contratos de trabalho que tivessem cessado antes do seu carácter obrigacional permanecendo estes na esfera do cedente, a não ser que, posteriormente, a cessação dos contratos de trabalho tivesse sido judicialmente declarada ilícita. Ainda que esta transmissão opera-se por sub-rogação *ex lege*<sup>92</sup>, a verdade é que o ato translativo foi bem mais abrangente do que a mera sub-rogação legal, pois, para além da posição de empregador nos contratos, o transmissário recebeu ainda a responsabilidade pelo pagamento de coimas já aplicadas pela prática de contraordenações laborais, enquanto o transmitente era responsável pelas obrigações relativas à sua posição, ficando este solidariamente responsável, pelo período de um ano, pelas obrigações vencidas até à data da sua transmissão<sup>93</sup>.

Manter-se-ia, no entanto, nos dois regimes a obrigação de prestar deveres de informação e de consulta do cedente e do cessionário em relação aos representantes dos trabalhadores ou, na falta destes, aos próprios trabalhadores. Conforme o previsto na Diretiva passaram a estar consagrados deveres efetivos de informação e de consulta do cedente ao cessionário, sob a forma de um ónus, ainda que a sua inobservância levasse apenas a uma mera contraordenação leve.

Ainda que nos detenhamos por uma conclusão simples, quanto ao regime instituído, verificamos que à semelhança do regime jurídico presente no Código do Trabalho de 2003, o legislador manteve o regime jurídico do instituto no Código do Trabalho de 2009, com algumas alterações pontuais, com a eliminação da possibilidade de limitação da responsabilidade do cessionário, por via da afixação do aviso ao qual se dava conhecimento aos trabalhadores que deviriam reclamar os créditos laborais, sob pena de estes não lhes serem pagos. É de notar que

---

<sup>92</sup> MOTA PINTO, *Cessão da Posição Contratual*, reimpressão, Coimbra, Almedina, 2003, p. 84.

<sup>93</sup> Partilhando deste entendimento DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.59, e Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra datado de 23/02/2017, proc. 1335.13.8TTTCBR.C1, Relator: Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), sumário na parte que nos interessa abordar: “I – Considera-se transmissão de estabelecimento a transferência de uma unidade económica que mantém a sua identidade, entendida esta como um conjunto de meios organizados, com o objetivo de prosseguir uma atividade económica, seja ela essencial ou acessória. II – O conceito de transmissão para este efeito é especialmente amplo, podendo corresponder a um negócio relativo à transmissão do direito de propriedade sobre o bem, mas também à transmissão (formal ou de facto) dos direitos de exploração desse bem, abrangendo todas as alterações estáveis (mas não necessariamente definitivas) na gestão do estabelecimento ou da empresa, mesmo que inexistam um vínculo obrigacional direto entre transmitente e transmissário. III – A cessação do contrato de trabalho existente torna inviável que a posição contratual desse trabalhador se transmita para a empresa transmissória do estabelecimento, no pressuposto de que ocorreu entretanto uma transmissão de estabelecimento”, consultado em 12/10/2019, e disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

o conceito de unidade económica, ainda que de forma limitada, começou a ganhar alguma autonomia.

É de salientar que, ambos os regimes deixaram de fora qualquer consagração legal sobre o direito de oposição do trabalhador, ainda que a jurisprudência do Tribunal de Justiça reconhecesse, com carácter satisfatório, a possibilidade de o trabalhador se opor à transmissão do seu contrato de trabalho para o cessionário. Entendeu DAVID CARVALHO MARTINS<sup>94</sup>, a este propósito que *“o legislador não cuidou desta questão e os trabalhos preparatórios não demarcaram sequer um afloramento desta preocupação jurisprudencial”*.

## 1.2.O REGIME VIGENTE

### 1.2.1. DIRETIVA 2001/23 DE 13-3

O regime jurídico atual importou para o nosso ordenamento jurídico a Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março de 2001, que mais não era do que uma atualização à Diretiva 77/187/CEE que, por sua vez, já havia sido alterada pela Diretiva 98/50/CE. Desta forma, havia esta Diretiva a *“consolidar e consagrar os resultados duma longa e laboriosa construção jurisprudencial”*<sup>95</sup> para o qual era necessário fazer face aos predicados da lógica e clareza das suas normas e cumprir-se as exigências de segurança e transparência entretanto reconhecidas pela jurisprudência do TJCE<sup>96</sup>.

De facto, havia-se detetado diferenças ao nível da tutela dos trabalhadores nas várias legislações dos Estados-Membros em matéria de transmissão de estabelecimento e, por conseguinte, da mudança do empregador. Tanto no plano nacional como no plano comunitário, fruto da evolução económica, assistiu-se a substanciais modificações estruturais das empresas, pelo que se mostrou necessário adaptar disposições legais referentes à proteção e manutenção do vínculo laboral dos trabalhadores no momento translativo, ou seja, aquando da transferência

---

<sup>94</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 157.

<sup>95</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Coimbra Editora 2007, p.808.

<sup>96</sup> Neste seguimento a respeito da Diretiva 2001/23/CE MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Direito Social da União Europeia*, Coimbra, Almedina, 2009, p. 51, partilha da opinião que diretiva teve apenas como intuito estabelecer os aspetos formais tendentes à harmonização do mercado comum.

de empresas ou de estabelecimentos ou partes de empresas ou estabelecimentos para outros empresários.

A Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12 de Março de 2001, aplicou-se nas situações da transmissão, para outro empregador, da unidade económica que mantenha a sua identidade<sup>97</sup> e que prossiga uma atividade económica, seja com carácter principal ou acessório, quer que essa transferência se trate de uma mera cessão convencional<sup>98</sup> ou de uma verdadeira fusão<sup>99/100</sup>.

Na análise feita por DAVID CARVALHO MARTINS<sup>101</sup> à Diretiva, o autor chegou à conclusão que se manteve um regime especial para os casos de transmissão da unidade económica, nos processos de insolvência, pois a menos que o Estados-Membros o tivesse previsto de forma diferente, a transmissão da unidade económica não importava a transmissão do estatuto jurídico do trabalhador para o cessionário, nem impediria o despedimento fundado na transmissão da unidade económica, desde que o processo estivesse a cargo de uma unidade independente<sup>102</sup>. Por conseguinte, quanto ao âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23/CE seria aplicável a pessoas singulares ou coletivas, privadas ou de direito público, que exercessem uma atividade económica com ou sem fins lucrativos (art.º 1.º, n.º 1 al. c)), desde que a unidade económica a transmitir se situa-se no domínio territorial do tratado.

A Diretiva 2001/23/CE apresentou uma solução da *transmissão automática* da posição de empregador, sustentando que por mero efeito da transmissão da unidade económica, se transmitia o conjunto de direitos e obrigações decorrentes dos vínculos laborais em vigor no momento da transmissão e afetos à unidade a transmitir para o cessionário. Neste contexto, cabia aos trabalhadores exigir ao antigo empregador (cedente) o cumprimento tempestivo das

---

<sup>97</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça, de 25/01/2001 (Oy Liikenne Ab), proc.º C 172/99, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu), no qual o Tribunal de Justiça se pronunciou, no sentido de que deve ser feito concreto uma análise no sentido de saber o que se transmite, quais os bens corpóreos e incorpóreos, se opera ou não a transferência de clientela, quais as atividades exercidas pela empresa antes e depois da transferência, ou seja, verificar se se mantém a mesma, pelo que esta análise não pode ser feita isoladamente com cada um desses elementos, pois no seu conjunto, ou seja, os mesmos tem de constituir uma identidade.

<sup>98</sup> Relativamente à questão da cessão convencional, o Acórdão do Tribunal de Justiça (Abeles), proc.º 135/83, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu) e Acórdão do Tribunal de Justiça (Sophie Redmond), proc.º C-29/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu), que não estando em causa uma relação de carácter contratual direta entre o cedente e o cessionário, devia-se atribuir um carácter flexível aos termos pois o mesmo era “aplicável a todas as situações de mudança, no âmbito de relações contratuais, quer de pessoas singulares, quer de pessoas coletivas responsáveis pela exploração da empresa.

<sup>99</sup> Art.º 1.º, n.º 1, als. a) e b), e considerando 2.º, 3.º e 8.º. Para JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, Direito do Trabalho, Volume I, Coimbra Editora 2007, p.820, a “importância central para a existência duma transferência do estabelecimento é que a entidade económica que este representa mantenha a sua identidade”. Ficavam assim excluídas as transferências que implicavam uma reorganização administrativa nas instâncias oficiais – art.º 1.º, n.º 1, alínea c) da Diretiva – e as transmissões respeitantes aos navios – art.º 1.º, n.º 3 da Diretiva.

<sup>100</sup> Considerava a jurisprudência comunitária que estávamos perante um conceito amplo. Nesse sentido se pronunciou o Acórdão do Tribunal de Justiça de 07/03/1996 (Merckx e Neuhuys), proc.º C-171/94 e C-172/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>101</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 57-28.

<sup>102</sup> Art.º 5.º, n.º 1 e 2. Os Estados-Membros deviam estabelecer mecanismos que evitem o recurso abusivo aos processos de insolvência.

obrigações pendentes até ao momento da transmissão<sup>103</sup>, assim, competia ao cessionário assumir as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho em vigor na unidade económica transmitida, excetuando no caso das prestações sociais cuja assunção pertenciam à Segurança Social<sup>104</sup>.

Como já verificado em análise anterior, à Diretiva 77/187/CEE e à Diretiva 98/50/CE, a mera transferência da unidade económica não podia constituir *per si* fundamento para o despedimento<sup>105</sup>. No entanto, não impedia o despedimento fundado em razões de ordem técnica, económica ou organizacionais<sup>106</sup>. Como entende DAVID CARVALHO MARTINS<sup>107</sup> tal formulação, ainda que tivesse por base o princípio da manutenção dos vínculos dos trabalhadores não impedia que estes viessem a resolver, com justa causa, o seu vínculo laboral, se a transmissão da unidade económica implicasse uma modificação substancial nas suas condições de trabalho<sup>108</sup>.

Por fim, numa análise centrada nos deveres de informação, e por uma questão de objeto de estudo, subscrevemos o entendimento de DAVID CARVALHO MARTINS<sup>109</sup> que realçou tal como já decorria da Diretiva 98/50/CEE, os deveres de informação. Por um lado, existia a obrigatoriedade de prestação de informações entre o cedente e o cessionário sobre as condições da transferência da unidade económica<sup>110</sup> - onde se devia informar os trabalhadores dos direitos e obrigações transmitidas no momento da transmissão, apesar do seu incumprimento não afetar a sua transmissão nos direitos e nas suas obrigações. A verdade é que, os trabalhadores poderiam ser prejudicados na reclamação dos seus créditos laborais. Talvez por isso este não fosse um dever obrigatoriamente imposto pela Diretiva, cabendo antes aos Estados-Membros a sua regulação no direito interno. Por outro lado, aos representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, diretamente aos trabalhadores<sup>111</sup> - o que aqui está em causa era o conhecimento dos aspetos essenciais em relação à transmissão da unidade económica, como a data previsível para a sua transmissão, as

---

<sup>103</sup> Sendo certo que, novo empregador sempre o poderá fazer por via do art.º 3.º, n.º 1.

<sup>104</sup> Aliás a Diretiva deixou bem claro que cabia aos Estados-Membros providenciarem por medidas para a proteção dos interesses dos trabalhadores e dos ex-trabalhadores – art.º 3.º, n.º 4.

<sup>105</sup> Acórdão do Tribunal de Justiça, de 12/03/1998 (Dethier Équipement), proc. n.º C-319/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu), “O artigo 4.º, n.º 1, da diretiva dispõe que a transferência de uma empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento não constitui em si mesma fundamento de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Esta disposição não constitui todavia obstáculo aos despedimentos efetuados por razões económicas, técnicas ou de organização que impliquem mudanças no plano do emprego.”;

<sup>106</sup> Art.º 4.º, n.º 1. Resulta do n.º 2 deste artigo que a garantia de proibição do despedimento cedia perante a previsão nos direitos internos de certas categorias de trabalhadores não abrangidos pelas regras de proteção contra o despedimento. Segundo Acórdão do Tribunal de Justiça, de 11/6/2009 (Comissão contra República Italiana), proc. n.º C-561/07, disponível em [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu), estas alterações conjeturais eram baseadas na crise económica da empresa e não podiam implicar sistematicamente as alterações em termos laborais.

<sup>107</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 57-28.

<sup>108</sup> Art.º 4.º, n.º 3 da Diretiva.

<sup>109</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 60-61.

<sup>110</sup> Art.º 3.º, n.º 2 da Diretiva.

<sup>111</sup> Art.º 7.º, n.º 1, 4 e 6 da Diretiva.



consequências económicas e sociais e as suas implicações que daí pudessem advir para a esfera jurídica dos trabalhadores.

Note-se que, a diretiva não consagrou apenas os deveres de informação, antes incutia nesta relação tripartida entre cedente, cessionário e os representantes dos trabalhadores (ou trabalhadores), deveres de consulta sobre a estabilidade das relação laborais a subsistir na unidade económica. Posto isto, numa análise genérica ficou claro que o cedente devia cumprir os seus deveres de informação antes do momento da transmissão, já o cessionário devia cumprir em tempo útil antes que os trabalhadores fossem afetados pela transmissão.

Sublinha-se, no entanto que à semelhança das diretivas que antecederam à Diretiva n.º 2001/23/CE nenhuma previu, expressamente, qualquer direito de oposição dos trabalhadores à transmissão automática dos seus contratos para o transmissário da empresa ou estabelecimento, ainda que, o art.º 8.º da Diretiva n.º 2001/23/CE previsse a possibilidade de os Estados-Membros introduzirem, nos seus ordenamentos jurídicos, disposições legais mais favoráveis aos trabalhadores que fossem abrangidos pela transmissão da unidade económica.

#### 1.2.2. AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 14/2018 DE 19 DE MARÇO, AO CÓDIGO DE TRABALHO DE 2009

Como prontamente analisado anteriormente, o regime da transmissão de estabelecimento encontra-se previsto nos arts.º 285.º e seguinte do CT, em harmonização com a Diretiva 2001/23/CE, do Conselho, de 12-03-2001, que têm dois objetivos de base, por um lado, proteger a liberdade de iniciativa económica do empresário nos negócios que celebra com respeito ao estabelecimento ou empresa que representa, por outro lado, pretende tutelar a posição contratual dos trabalhadores no momento da transmissão de empresa ou estabelecimento de forma a não verem derogados os seus direitos, entretanto, adquiridos.

Foi, precisamente, com o intuito de manter este labor protecionista a favor dos trabalhadores afetados pela transmissão de empresa ou estabelecimento que surgiu a Lei 14/2019, de 19 de Março, que veio alterar “*o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento*”<sup>112</sup> e, em consequência, reforçar “*os direitos dos trabalhadores*”<sup>113</sup>. Esta Lei

---

<sup>112</sup> Projeto de Lei n.º 587/XIII.

<sup>113</sup> Projeto de Lei n.º 600/XIII. Sobre este novo leque de obrigações *Vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, *RDES*, 2018, p. 8.

veio introduziu alterações substanciais ao disposto, para o que aqui nos interessa, nos arts.º 285.º e 286.º, mas também veio aditar um novo artigo ao regime já vigente, nomeadamente o art.º 286.º-A.

Ora, à semelhança do que já acontecia no regime anterior (antes da Lei 14/2019, de 19 de março) aplicava-se o regime vigente aos casos de transmissão, *por qualquer título, da titularidade da empresa, ou estabelecimento ou ainda parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica*<sup>114</sup>. Certo é que, com a entrada em vigor da Lei 14/2018, de 19 de março, a novidade passa, também pela aplicação do regime juslaboral às situações de *transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa*<sup>115</sup>, com a cominação da transferência dos contratos de trabalho e respetivos direitos adquiridos dos trabalhadores (que não se alteram) para o adquirente, permanecendo todos estes aspetos da relação laboral/contratual salvaguardada. Porém, é de salientar que, à luz das novas alterações introduzidas nas situações de cessão ou reversão, o transmitente responderá solidariamente pelos créditos dos trabalhadores vencidos à data da transmissão durante os dois anos subsequentes.

Na opinião de PEDRO ROMANO MARTINEZ e de PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>116</sup> as alterações introduzidas pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, não se esgotam somente na manutenção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, pois dada a sua natureza inovatória nesta matéria, a mesma consagra um *“reforço significativo das exigências procedimentais do mecanismo da transmissão de empresa ou estabelecimento”*. Daqui decorre que a nova lei veio reforçar, com carácter significativo, os deveres de informação aos trabalhadores, na medida em que passou a exigir que tanto transmitente (cedente) como adquirente (cessionário) informassem o trabalhador sobre elementos essenciais da transmissão da unidade económica e que deviam ser do seu conhecimento, tais como a data e os motivos de transmissão, as consequências jurídicas, económicas e sociais que esse ato translativo traga ao vínculo contratual do trabalhador<sup>117</sup>. Exige, assim, a nova lei que os trabalhadores tenham conhecimento e sejam informados do conteúdo do contrato relativo à transmissão da unidade económica do transmitente para o adquirente<sup>118</sup>.

---

<sup>114</sup> Art.º 285.º, n.º 1 do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de Março.

<sup>115</sup> Art.º 285.º, n.º 2 do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de Março.

<sup>116</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, *RDES*, 2018, p. 14.

<sup>117</sup> Vide art.º 286.º, n.º 1 do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de Março. Do ponto de vista procedimental, assistiu-se a um acréscimo das obrigações para os casos em que se verifique a existência de uma transmissão da unidade económica - Sobre este novo leque de obrigações VIDE PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *RDES*, 2018, pp. 14-18.

<sup>118</sup> De notar que tais informações deveriam ser prestadas à comissão representativa dos trabalhadores, ou na sua falta, diretamente aos trabalhadores, nos termos do disposto no Art.º 286.º, n.º 6 e 7 do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de março. Pese

Assinale-se que, a grande novidade do regime é a introdução do art.º 286.º-A do CT, nos termos do qual se consagrou, de forma clara e expressa, o direito de oposição do trabalhador à transmissão do contrato do trabalhador nas situações de transmissão da unidade económica, cessação ou reversão do estabelecimento ou empresa – contrariamente ao que acontecia no regime anterior, onde a transmissão do vínculo contratual operava automaticamente para o adquirente desprovido de qualquer consentimento ou direito de oposição do trabalhador. O legislador, porém, limita o exercício do direito de oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho aos casos em que a transferência “*possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança*”.<sup>119</sup> Significa isto que, a oposição por parte do trabalhador à transmissão mantém em vigor o vínculo contratual com o transmitente/cedente.

Outra novidade traduzida pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, como referem PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>120</sup> centra-se na “*possibilidade de o trabalhador fazer cessar o contrato de trabalho, mediante resolução com justa causa, após a ocorrência da transmissão e em consequência da mesma, com os fundamentos da oposição à transmissão*”. Assim, neste caso, diferentemente do que ocorre com as outras situações de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador previsto na lei laboral, o trabalhador terá direito a receber uma indemnização nos termos do art.º 366.º do CT (despedimento coletivo), ou seja, o trabalhador teria direito a uma compensação correspondente a doze dias da sua retribuição base acrescida de diuturnidades por cada ano completo de antiguidade<sup>121</sup>.

Por fim, de forma a encerrar esta breve abordagem aos principais aspetos da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, salientam-se os casos em que não haja oposição à transmissão do vínculo contratual para o adquirente, a transferência para este último do contrato de trabalho e, bem assim, todos os direitos contratuais adquiridos pelo trabalhador ao longo do tempo (como por exemplo a antiguidade, categoria profissional e retribuição). Com efeito, o legislador optou por alargar de um para dois anos o prazo em que o transmitente é solidariamente responsável pelos créditos laborais anteriores e vencidos, até ao momento da transmissão.

---

embora, o conteúdo desses contratos puderem ser qualificada como confidencial poderiam também os trabalhadores impugnar a confidencialidades dessas informações Art.º 286.º, n.º 8 al. b) do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de Março.

<sup>119</sup> Art.º 286.º, n.º 1 do CT, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2019, de 19 de março.

<sup>120</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *RDES*, 2018, p. 14.

<sup>121</sup> Refira-se que, caso o empregador não aceite a resolução do contrato de trabalho por parte do empregador não restará a este outra alternativa do que recorrer à via Judicial de forma a fazer valer em juízo os seus direitos.

Posto isto, justifica-se da nossa parte uma análise detalhada ao novo regime jurídico da transmissão de empresa ou unidade económica, introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março. Sabendo nós de antemão da abrangência e das consequências jurídicas aos vários níveis que a Lei n.º 14/2018, de 19 de março introduziu, e que por uma questão de método e delimitação de objeto no presente estudo focaremos somente a nossa atenção, daqui em diante, numa primeira fase, ao (novo) conceito de “unidade económica”, e numa segunda fase, ao exercício dos novos direitos de oposição e de resolução por parte do trabalhador.

## CAPÍTULO II

### Relações Individuais: âmbito de aplicação do regime jusracional da transmissão da empresa ou estabelecimento

#### 2. A TRANSMISSÃO DA EMPRESA OU ESTABELECIMENTO

##### 2.1.A TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA COMO VICISSITUDE CONTRATUAL NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO

É praticamente unânime na doutrina que o regime jurídico da transmissão da unidade económica, antes da entrada em vigor da Lei 14/2018 de 19 de março, dava especial primazia ao estabelecimento, ou parte de estabelecimento, em detrimento da autonomia dos trabalhadores, isto porque, entendia-se que o trabalhador encontrava-se muito mais ligado à empresa, enquanto centro autónomo de negócios, onde prestava a sua atividade laboral, do que ao seu empregador, pelo que era consensual, salvo algumas exceções que acompanhasse o destino daquela<sup>122</sup>.

Cedo já se havia percebido que o regime jurídico da transmissão da unidade económica se encontrava dependente da correlação perfeita entre os vários princípios e garantias constitucionalmente consagrados<sup>123</sup>, entre os quais, como bem identificou DAVID CARVALHO MARTINS<sup>124</sup>, as garantias fundamentais de segurança no emprego (art.º 53.º da CRP) e de liberdade de iniciativa económica (art.º 61.º da CRP), sem esquecer os trabalhadores afetos a esse estabelecimento gozavam, ainda, dos direitos constitucionais de personalidade (art.º 26.º, n.º 1 da CRP), da livre escolha da profissão (art.º 47.º, n.º 1 da CRP), e do direito da organização do trabalho em condições dignificantes (art.º 59.º, n.º 1 al. b) da CRP). Pretendeu o legislador com a

---

<sup>122</sup> Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 25/06/2003, Relator Simão Quelhas, proc.º 2972/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). No caso dos autos, a Autora reivindicava uma categoria profissional superior (coordenador de operadores especializados), a que se julgava com direito pelo exercício efetivo das correspondentes funções que exercia a partir de Junho de 1996, uma vez que “a transmitente do estabelecimento não reconheceu, apesar de lhe pagar um chamado «prémio de polivalência»”. Sucede que, embora à data em que ocorreu esses factos, o “direito à categoria não estava reconhecido e não constituía um crédito vencido ...”. Pelo que, “só com o reconhecimento da entidade patronal ou com decisão judicial, declarativa e de condenação (da entidade patronal), é que tal direito poderia passar a obrigação vencida, pelo que na altura do trespassse não tinha a Autora que reclamar o pagamento da obrigação, que não estava vencida. Porém, a Autora podia propor ação judicial, para ver reconhecido o direito à categoria profissional, contra a entidade patronal, (a anterior, antes do trespassse), ou, por força do disposto no n.º 1, do art.º 37.º da LCT, contra a atual, tendo em conta, que a posição que decorre, para a entidade patronal, dos contratos de trabalho, transmite-se ao adquirente. Ou seja, o exercício efetivo de funções, a que correspondia uma categoria superior, que a Autora exerceu para a anterior entidade patronal, podia ser exercido, nomeadamente através de ação judicial, como o foi, contra a adquirente do estabelecimento, a Ré, ...”. DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.168-169. Para maiores desenvolvimentos nesta matéria, o autor enumera uma série de outra jurisprudência que desde cedo tratou a questão da forma aqui exposta.

<sup>123</sup> Dando nota que os vários preceitos constitucionais deveriam relaciona-se entre si vide DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.168.

<sup>124</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 171. Elenca este autor os vários preceitos constitucionais que se aplicam ao caso, pelo que, para melhor comodidade do estudo decidimos importar do escrito do autor alguns desses preceitos.

Lei n.º 14/2018, de 19 de março, uniformizar o direito nacional com o direito comunitário de forma a resolver algumas lacunas assimiladas pela jurisprudência do Tribunal de Justiça. A verdade é que, estava o legislador nacional obrigado a uma interpretação conforme das regras e diplomas comunitários com vista a preservar as garantias do trabalhador.

Seguindo a estrutura de pensamento por nós preconizada, para esta parte do nosso estudo, em comentário ao Acórdão do Tribunal de Justiça salientava já JÚLIO GOMES<sup>125</sup> que o Tribunal de Justiça havia já construído uma verdadeira *“noção de transmissão”*, dando nota que o que importava era *“a manutenção de uma entidade económica, definida esta forma muito ampla, isto é, como um conjunto organizado de pessoas e recursos que permite o exercício de uma atividade económica e que prossegue um objetivo próprio, que não é necessariamente o lucro”*. É precisamente sob esta premissa deixada pelo supra mencionado autor que pretendemos, nos pontos que se seguem, densificar os aspetos e consequências inerentes à transmissão da unidade económica e dos (possíveis) efeitos que a mesma trouxe para os contratos de trabalho dos trabalhadores vinculados a esse estabelecimento.

## 2.2. TRANSMISSÃO DA TITULARIDADE

Contrariamente ao regime jurídico antecedente o legislador, com as alterações introduzidas pela Lei 14/2018, de 19 de março, pretendeu tornar o (novo) art.º 285.º do CT, bem mais claro e objetivo de forma a se poder aproximar, ainda mais, das hipóteses estatuidas no n.º 1, do art.º 1.º da Diretiva 2001/23/CE<sup>126</sup>. Assim, a nova lei teve como objetivo pôr termo às denominadas *“falsas transmissões”* que se consubstanciavam na utilização imprópria do mecanismo de transmissão do estabelecimento, ou de parte do estabelecimento com o propósito de proceder à cessão da exploração do estabelecimento ou da empresa<sup>127</sup>, derrogando em consequência a manutenção dos vínculos laborais.

---

<sup>125</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Comentário de Urgência ao Acórdão do TJCE, de 20 de novembro de 2003, proc.º C-340/01 – Carlito Abler E.ª e Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH v. Sanrest Grossküchen Betriebsgesellschaft mbH*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XLV, jan-set, 2004, p. 213.

<sup>126</sup> A definição de conceitos base como o de (1) trabalhador; (2) contrato de trabalho; (3) Relação de trabalho, nos termos do disposto no art.º 2.º, n.º 1 al. d) e n.º 2, caberia ao legislador de cada Estado-Membro. Apenas se impediu a exclusão em função de número de horas de trabalho, ou do facto de assentarem em contratos a termo ou trabalho temporário. A este respeito cfr.º Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de (TJUE) de 13/09/2007 (caso Jouini), proc.º C-458/05, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>127</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 21; o autor vai mais longe e refere que a cessão de exploração do estabelecimento ou empresa *“abrange todas as alterações estáveis, mas não necessariamente definitivas na gestão mesmo que inexistam um vínculo obrigacional direto entre transmitente e transmissário”*.

De facto, as disposições conjugadas do n.º 1 com o n.º 2 do art.º 285.º do CT deixaram antever que o legislador adotou com conceito amplo de *transmissão* capaz de albergar um conjunto vasto de situações, prevendo inclusive que a transmissão do estabelecimento pudesse ser operada «*por qualquer título*» de todo ou parte do estabelecimento (n.º 1), com a respetiva «*transmissão*» da titularidade ou da «*cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica*» (n.º 2)<sup>128</sup>.

Na doutrina, sobre a noção ampla de transmissão PALMA RAMALHO<sup>129</sup> e JOÃO REIS<sup>130</sup> partilham do entendimento que o conceito de transmissão postulado no art.º 285.º do CT “*cabe uma grande diversidade de títulos translativos*”, sejam eles definitivos (onde ocorre uma mudança definitiva da titularidade da empresa), sejam eles temporários (onde a titularidade se mantém e apenas se procede à cessão ou reversão da exploração da empresa ou estabelecimento), e que opera em relação a todos os trabalhadores com vínculo contratual afeto à unidade económica<sup>131</sup>. Dito de outro modo, compartilham ambos os autores da opinião que, a transmissão de estabelecimento compreende “*todas as alterações estáveis (mas não necessariamente definitivas) na gestão do estabelecimento ou empresa*”<sup>132</sup>.

Ora, num exercício de confrontação do (novo) art.º 285.º, n.ºs 1 e 2 do CT com o n.º 1, do art.º 1.º, da Diretiva 2001/23/CE, de imediato percebemos que tanto o legislador português como o comunitário pretenderam redundar o regime jurídico da transmissão de estabelecimento a um “*leque mais ou menos diversificado de situações em que a organização de qualquer dimensão e complexidade de uma realidade com contornos definidos, estável, identificada por um processo e por objetivos económico-produtivos finais ou intermediários*”<sup>133</sup> que, sob a premissa de continuidade da atividade da unidade económica, das duas uma: ou se muda definitivamente de titular (de sujeito detentor da unidade económica), ou então deixa de ser explorado por uma determinada entidade para, logo de seguida, passar a ser explorada por outra.

<sup>128</sup> Quanto a este n.º 2 deixa-se a nota que estas situações podem configurar situações de trespasse, fusão, cisão ou venda judicial.

<sup>129</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I - Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 2016, p. 644.

<sup>130</sup> JOÃO REIS, “O regime de transmissão da empresa no Código do trabalho” in *Nos 20 anos do Código das sociedades comerciais, volume I*, Coimbra, Coimbra Editora, 2008, p. 172.

<sup>131</sup> Aqui incluem-se os contratos celebrados por tempo indeterminado, os contratos a termo resolutivos, os trabalhadores sem efetividade de funções e aqueles com contrato suspenso à data da operação da transmissão. ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I - Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 2016, p.646.

<sup>132</sup> A este respeito damos nota que, já no direito anterior COUTINHO DE ABREU, *Da empresarialidade – As Empresas e o Direito*, Almedina, Coimbra, 1996, p. 299; ligava a noção de transmissão à “*modificação subjetiva do empregador em virtude de um qualquer ato negocial ou não negocial que implicasse a circulação da empresa*”.

<sup>133</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 190.

Assim, verificando-se a transmissão *«da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica»* ocorrerá uma modificação subjetiva no contrato de trabalho do trabalhador afeto à unidade económica, isto é, uma vicissitude contratual cujo fim não é a extinção do contrato de trabalho do trabalhador, antes uma mudança na figura do empregador onde o adquirente/cessionário substitui o transmitente/cedente<sup>134</sup> por mero efeito da lei. Este entendimento é cabalmente reforçado pelo art.º 285.º, n.º 3 do CT, que consagra que *«os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos»*.

No que respeita à análise contemplada não nos restam dúvidas de que o quadro legal do art.º 285.º do CT, à semelhança do que é entendimento pacífico na doutrina e na jurisprudência, se está perante *“uma sub-rogação ex lege do transmissário nas relação contratuais laborais do transmitente”*<sup>135</sup>, a não ser que antes do momento translativo, tenha o transmitente transferido o trabalhador *«para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral»* (n.º 4, do art.º 285.º do CT)<sup>136</sup>.

Entende JOÃO LEAL AMADO<sup>137</sup> que o legislador ao assumir a transmissão automática da posição contratual do empregador (do transmitente/cedente para o adquirente/cessionário), “pretendeu dar continuidade aos vínculos laborais assentes à unidade económica transmitida”, independentemente da vontade dos contraentes, de forma a garantir a manutenção do emprego dos trabalhadores aquando a transmissão da empresa ou estabelecimento. Sucede que, nesta sede, o legislador ao acolher o princípio da transmissão automática da posição contratual pretendeu que o adquirente/cessionário recebesse do transmitente/cedente um estabelecimento pronto a funcionar, dotado de recursos de mão-de-obra (trabalhadores), para que a atividade da

---

<sup>134</sup> JOÃO LEAL AMADO, “transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p.44.

<sup>135</sup> JOÃO LEAL AMADO, “transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p.44.

<sup>136</sup> ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I - Situações laborais individuais*, Coimbra, Almedina, 2016, pp. 647-650, e JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, 2018, p. 44.

<sup>137</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, 2018, p. 45.



empresa ou estabelecimento pudesse decorrer normalmente e sem percalços, enfatizado, assim, ainda mais, a ideia de continuidade na assunção do princípio.

No entanto, o Tribunal de Justiça tem-se debruçado sobre as possíveis causas da transmissão *«da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica»*. Neste âmbito, recentemente, pronunciou-se o Tribunal de Justiça<sup>138</sup>, no sentido de que *“nos termos de jurisprudência constante no tribunal de justiça, no âmbito da aplicação da Diretiva 2001/23 abrange todas as hipóteses de mudança, no âmbito das relações contratuais da pessoa singular ou coletiva responsável pela exploração da empresa, que contrai obrigações de entidade patronal perante os empregados da empresa”*, ou seja, o Tribunal de Justiça deixou, assim claro que, a aplicação da Diretiva 2001/23/CE, não se encontra dependente de obrigações diretas estabelecidas entre o cedente e o cessionário, na medida em que a cessão da unidade económica que constituía uma empresa ou estabelecimento, pudesse ser operada por um terceiro estranho à relação obrigacional primitiva<sup>139</sup>.

Tendo nós apercebido da complexidade de figuras que a transferência do estabelecimento pode operar entendemos que, para o nosso estudo, mostra-se imprescindível, de forma individualizada, tratar a questão da transmissão da exploração, o que faremos no ponto subsequente.

### 2.3. TRANSMISSÃO DA EXPLORAÇÃO

Desde a LCT de 1966, que o legislador mantém inalterado o conceito de transferência da *«titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica»*, uma vez que esta pode ocorrer por qualquer título. Como pensamos já ter observado, ainda que a transmissão da posição jurídica de empregador possa ser efeito de diversas causas jurídicas, ou consequência desta, a verdade é que tem prevalecido a causa da modificação objetiva, segundo a qual um novo empregador ocupa a posição do ente jurídico anterior, pelo que o apuramento das causas que dão origem à transmissão foram perdendo relevância.

---

<sup>138</sup> Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>139</sup> Acórdão do TJUE, de 7/03/1996, (Merckx e Neuhuys), proc.º C-171/94 e C- 172/94; e Acórdão do TJUE de 20/11/2013 (Abler), proc.º C-340/01, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

RAÚL VENTURA<sup>140</sup> defendendo uma interpretação ampla do conceito de transferência da exploração, já que a transmissão da exploração ou de trespasse do estabelecimento ocorre sempre que se verifica a existência de um ato jurídico que a opere, independentemente da transferência da propriedade da empresa ou estabelecimento, a chamada mudança subjetiva da utilidade (empregador/exploração de estabelecimento) para outrem.

Sucedem que, por via da interpretação extensiva e flexível do Tribunal de Justiça sobre as várias formas de transmissão – independentemente de ser pessoa singular ou coletiva, bastava a mudança contratual originária do ente da exploração para que este passasse a assumir as obrigações relativamente aos trabalhadores afetos à unidade, quaisquer que fossem as estipulações contratuais acordadas. As tipologias constantes da Diretiva 2001/23/CE foram perdendo peso em relação à verificação da mera mudança da titularidade da unidade económica, ou, como aqui se analisa, à mudança de responsável pela exploração da empresa ou estabelecimento. O Tribunal de Justiça<sup>141</sup> entendeu que, nas situações em que os trabalhadores se encontrassem afetos a uma empresa, ou a um estabelecimento, que constituísse unidade económica, e a gestão ou exploração mudasse de entidade responsável, e não ocorrendo a transmissão definitiva da propriedade, independentemente do acordado contratualmente entre cedente e cessionário, estes *“estão numa situação comparável à dos trabalhadores de uma unidade económica transmitida a título global e definitivo, pelo que nesse sentido devem ter uma proteção equivalente”*<sup>142</sup>, ou seja a uma cessão convencional segundo a qual o cessionário assumia todos os elementos afetos à unidade, bem como, as obrigações inerentes à transferência da unidade económica.<sup>143</sup>

À semelhança do caminho trilhado no Tribunal de Justiça, o legislador nacional estendeu a aplicabilidade do regime da transmissão da unidade económica a qualquer negócio jurídico, fazendo com que a transferência pudesse operar *«por qualquer título»*, interessando-se apenas pelo resultado final e não pelo meio que levou a esse resultado, isto é, apenas releva para efeitos de aplicação do instituto a mera observância da modificação subjetiva da titularidade ou exploração da empresa ou estabelecimento que constitua a unidade económica. De facto, a lei estatui um

---

<sup>140</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp.216-217, *Apud* RAÚL VENTURA, *Lições* p. 614.

<sup>141</sup> Acórdão do TJUE (terceira secção) de 10/02/1988 (Daddy's dance hall), proc.º C-324/86, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>142</sup> Sobre as situações de aplicação da nestes casos vide DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 222-227.

<sup>143</sup> Acórdão do TJUE 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05; e Acórdão do TJUE 22/01/2011 (Classe SA), proc.º C-463/09, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

conjunto de hipóteses, diversificadas e definidas, por onde pode operar o efeito sub-rogatório do instituto, pois como já analisado anteriormente, nos termos das disposições conjugadas do art.º 285.º, n.º 1 e 2 do CT e art.º 1.º, n.º 1 da Diretiva 2001/23/CE, a transmissão da unidade económica pode operar «*por qualquer título*» através da «*transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica*», às quais ainda se deve somar a «*fusão*»<sup>144</sup>. Sucede que, como prontamente refere ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>145</sup>, a abrangência do catálogo de hipóteses elencado leva “*o interprete/aplicador não raras as vezes se confronta está em que nem sempre a dinâmica de negócio se processa de modo a produzir fenómenos tão claramente desenhados como os que a lei identifica*”, ou seja, entende o autor que a amplitude do conceito obriga o legislador a uma ginástica acrescida de modo a que possa identificar “*o modo*” (*mecanismo jurídico*) sobre o qual se processa a transmissão, ou seja, se o que se transmite é a titularidade ou apenas se cede à sua exploração.

Assim, e para o âmbito das situações que aqui nos interessa, em face do preceituado no n.º 2, do art.º 285.º, do CT, que aplica a regra da sub-rogação aos casos em que o que se transmite são os poderes de gestão, de disposição e de fruição dos recursos afetos a determinado estabelecimento, ou parte de estabelecimento, parece-nos que este tipo de situações se enquadra na hipótese da “*concessão da exploração*”<sup>146</sup> do espaço empresarial ou, no caso do estabelecimento empresarial se encontrar dividido em subsecções de atividades, ainda que não ligadas entre si, dotado de uma “*estrutura funcional*” com recursos próprios. Tipificando os tipos de organização empresarial que podem estar aqui em causa, identifica ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>147</sup> os “*bares, os refeitórios, os terminais de carga em portos ou os aeroportos*”.

O referido Autor assenta as hipóteses por si elencadas na possibilidade de ser conferida a uma qualquer organização empresarial principal, enquanto detentora do poder de livre disposição dos seus bens, sejam eles corpóreos, incorpóreos ou até mesmo os próprios contratos de trabalho – enquanto elemento ativo – afetos à organização, o poder de ceder “*certas funções dentro da estrutura principal, com um intuito lucrativo, a fim de ser explorado por um terceiro*”. Assim, o que vem a lei possibilitar é que se proceda à cessão a terceiros de uma parte do estabelecimento principal, onde se confire a esse novo ente o uso e o gozo direto aos recursos próprios, às

---

<sup>144</sup> Art.º 119.º do CSC

<sup>145</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, Almedina, dezembro de 2018, p. 21

<sup>146</sup> Acórdão do TJUE de 12/11/92 (Watson Rask), proc.º C-209/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>147</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 22.

instalações e à clientela da organização empresarial principal, ou seja, parece-nos é que de novo esse terceiro vai trazer somente a sua força de trabalho e *know-how*, imprescindível, para desenvolvimento daquela parte de negócio<sup>148</sup>.

Acontece, que o Supremo Tribunal de Justiça<sup>149</sup> lançou para discussão a dúvida se este tipo de situações poderia ou não configurar, porventura uma “*sucessão de concessão de exploração*” e, em caso afirmativo, se tanto para o regime jurídico constante da Diretiva 2001/23/CE como para o do Código do Trabalho esse simples ato de “sucessão” – que entretanto originou uma nova relação jurídica – poderia ou não ser considerado consentâneo com a noção de transferência transposta. Respondendo à questão, parece-nos que é condição essencial verificar se o preenchimento de um conjunto de fatores que dão provimento à operação em causa, entre os quais, o tipo de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento objeto da “sucessão”<sup>150</sup>, a transferência dos bens corpóreos, incorpóreos e vínculos contratuais laborais afetos à unidade empresarial, a continuação da atividade exercida (antes e depois da transferência) e a manutenção da respetiva clientela. Parece-nos que é condição essencial, a ponderação de cada uma dessas circunstâncias que deve ser feita de forma conjunta e dirigida ao caso concreto e não apreciadas de forma isolada<sup>151</sup>.

Parece assim resultar, até por aquilo que vem sendo entendimento do Tribunal de Justiça que a importância que se deve atribuir a cada uma dessas circunstâncias – ou noutra acessão terminológica “fatores” – conforme deixou o legislador comunitário contemplado na Diretiva 2001/23/CE, deve ser ponderada diferentemente, ou seja, “*em função da atividade exercida, ou mesmo dos métodos de produção ou de exploração utilizados na empresa, no estabelecimento ou na parte do estabelecimento em questão*”<sup>152</sup>. Enunciando, precisamente essa questão, o Tribunal de Justiça<sup>153</sup>, no seu *Acórdão Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios* declarou que, se o setor de atividade que é transferido para o cessionário assentar, grosso modo, na mão-de-obra, e este quando adquire a exploração do estabelecimento não integrar essa mesma mão-de-obra, a identidade da empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento que explora não pode mais

---

<sup>148</sup> Na estatuição da hipótese que elencamos a concessão desses bares acaba por implicar a contratualização de certos termos e equipara-se ao contrato de prestação de serviços pois o equipamento e o espaço são fornecidos pela entidade beneficiária, com padrões de serviço e sempre controlado pela mesma identidade. Cfr. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 22.

<sup>149</sup> Acórdão do STJ de 28/09/2017, proc.º 1335/13.8TTCBRLSI, Relator: Chambel Mourisco, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>150</sup> Neste sentido, Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios), proc.º C-509/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>151</sup> Cfr.º Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios), proc.º C-509/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu), e jurisprudência referida.

<sup>152</sup> Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>153</sup> Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios), proc.º C-509/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

ser mais mantida. Diferentemente, se o desenvolvimento da atividade que o cessionário adquiriu assentar nos equipamentos que constituem os bens corpóreos e incorpóreos desse estabelecimento, a mão-de-obra dos trabalhadores vinculados a esse estabelecimento torna-se irrelevante e, portanto, tal não poderá servir de fundamento para excluir a existência da transmissão da unidade económica, pois na sua essencialidade a mesma manteve a sua identidade, pelo menos na acessão contemplada pela Diretiva 2001/23/CE. Ora, uma interpretação diferente, parece-nos ir contra um dos princípios fundamentais da Diretiva, o que é mesmo que ir contra a vontade do cessionário, ao serem mantidos os vínculos contratuais laborais que se transitaram para o cedente.

Pese embora o entendimento que temos vindo a preconizar, parece resultar algo diferente do espírito da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, para PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO<sup>154</sup> visto entenderem que aquando da transferência da exploração do estabelecimento, o legislador quis incutir nessa transmissão uma relação contratual entre o transmitente/cedente e o adquirente/cessionário. Porém, o Tribunal de Justiça parece discordar dessa ideia, no Acórdão Securitas/ICTS, de 19 de outubro de 2017, proc.º C-200/16<sup>155</sup>, no qual relata que, um contraente resolveu o contrato de prestação de serviços por si celebrado para logo de seguida proceder a nova contratação, mais vantajosa, recusando integrar os (antigos), embora mantendo os equipamentos afetos à unidade económica em causa. Assim, como bem mencionam PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA BRITO<sup>156</sup> *“a transmissão dos contratos de trabalho ocorre sempre que exista transmissão da unidade económica, e independentemente do cumprimento do procedimento previsto na Lei 14/2018 de 19 de março”*, sendo pacífico que, pese embora tanto para transmitente/cedente como para adquirente/cessionário ocorram um conjunto de obrigações procedimentais legalmente consagradas, o certo é que a eficácia da transmissão, a do negócio ou do facto jurídico que determina a transmissão, não fica afetado pelo cumprimento ou incumprimento desses procedimentos obrigacionais, pois regra geral, os trabalhadores com vínculo contratual afeto à unidade económica transmitida passam de imediato a desenvolver a sua atividade para o novo empregador, por intermédio da mudança efetiva de empregador. O certo é

---

<sup>154</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p.32.

<sup>155</sup> Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>156</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p.34

que, a mudança efetiva do empregador por um novo sujeito obriga, contudo, à verificação e ao preenchimento dos deveres de informação constantes dos n.ºs 1 e 2, do art.º 286.º do CT<sup>157</sup>.

## 2.4. NEUTRALIDADE DA TRANSMISSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO

No momento da transmissão da unidade económica deve o trabalhador continuar a desenvolver a sua atividade laboral na organização estrutural, principal ou acessória, que prossiga uma atividade económica independentemente de ter, ou não, fins lucrativos. Ora, a continuidade do vínculo laboral do trabalhador emerge da pretensão de se evitar que o empregador use e abuse do instituto da transmissão de estabelecimento, e se socorra desse mecanismo jurídico para fins fraudulentos com o intuito de desvincular de determinados trabalhadores, em regra os mais onerosos, e ao mesmo tempo, ilegítimamente, onerar o adquirente/cessionário de responsabilidades laborais que não são da sua responsabilidade<sup>158</sup>. Todavia, é sabido que, para se transmitir os vínculos contratuais laborais para o adquirente/cessionário não basta a qualidade de empregador<sup>159</sup>, é também necessário que (1) os trabalhadores tenham o seu vínculo afeto à unidade económica transmitida, e aí desenvolvam a sua atividade, (2) e que tenham, em virtude disso, uma ligação afetiva com a empresa ou estabelecimento onde se encontram inseridos<sup>160</sup>.

Como já anteriormente vimos, o que se pretende é que os contratos de trabalho sobrevivam às modificações subjetivas de mudança de empregador, ou de titular da unidade

---

<sup>157</sup> Dada a nossa restrição do objeto de estudo, por opção, não desenvolveremos este ponto. Ainda assim sempre diremos que No caso da transmissão da unidade económica, o dever de informação deverá ser cumprido, ou seja, o transmitente terá que informar o adquirente e, respetivamente, os representantes dos trabalhadores do transmitente e do adquirente, e na sua falta, os próprios trabalhadores. De acordo com o disposto no n.º8, do art. 285.º do CT, existe ainda, o dever do transmitente informar o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral: a) Do conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, e b) Havendo transmissão de uma unidade económica, de todos os elementos que constituam a unidade económica, no caso de transmissão. É assim necessário acautelar os interesses dos trabalhadores por um lado, e por outro, que sejam assegurados os deveres de informação, caso haja ou não transmissão da unidade económica. De acordo com o n.º 10, do art. 285.º do CT, a falta de comunicação, pelo empregador, de uma alegada transmissão de estabelecimento, quando esta não tenha ocorrido, *constitui contraordenação muito grave*, ou seja, a não comunicação de uma transmissão de estabelecimento, pelo transmitente ou adquirente, por estes não reconhecerem que esta tenha esta ocorrido, *constitui uma contraordenação muito grave*, de acordo com o citado normativo legal. Ainda, no âmbito dos deveres de informação, e em particular dos sujeitos da obrigação parece que é sobre o transmitente que recai o dever de informação. Na pureza das coisas, é o transmitente que tem de informar os trabalhadores da possível transmissão da unidade económica. Note-se, no entanto que, em caso de transmissão, o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente o conteúdo não fica abrangido. De acordo com o n.º1, do art. 286 do CT “1 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre a data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes, bem como sobre o conteúdo do contrato entre transmitente e adquirente, sem prejuízo do disposto nos artigos 412.º e 413.º, com as necessárias adaptações se a informação for prestada aos trabalhadores”. Neste sentido, e para mais desenvolvimentos, *vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, 38-40.

<sup>158</sup> Neste sentido Acórdão do STJ de 25/02/2009, proc.º 08S2309, Relator: Mário pereira, e Acórdão do STJ de 22/09/2011, proc.º 45/07.0TTLSB.L1.S1, Relator: Pinto Hespanhol, ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>159</sup> Sobre a qualidade de trabalhador no instituto ver Acórdão do STJ de 22/04/2010, proc.º 506.06.8TTGRD.C1.S1, Relator: Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>160</sup> Sobre esta ligação afetiva, no direito da união europeia ver DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 210 notas de rodapé 533 e 534.

económica, se transferem automaticamente (*ope legis*). Tal deriva do facto de tanto o legislador nacional como o legislador comunitário querem fazer prevalecer o interesse dos trabalhadores<sup>161</sup>, alheios que são ato translativo propriamente dito, cumprindo-se assim, os princípios constitucionalmente consagrados de estabilidade, de continuidade e de segurança no emprego.

Certo é que a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, possibilitou aos trabalhadores obstar à continuidade dos seus vínculos laborais, pois, finalmente, reconheceu a esses o direito de se oporem à transmissão da empresa, ou do estabelecimento, e assim obterem a neutralização dos seus vínculos laborais. Dito de outro modo, reconheceu a lei aos trabalhadores um mecanismo que pela sua intensidade prevalece sobre a continuidade dos contratos de trabalho que, teoricamente, se transmitiam para o adquirente/cessionário<sup>162</sup>. Mais à frente no nosso estudo teremos a oportunidade de nos debruçar sobre o “direito de oposição” do trabalhador. Assim, por ora, apenas deixamos a referência de que o direito de oposição consagrado pela (nova) Lei visa, não só, evitar as manobras fraudulentas a que o instituto está exposto, mas também reconhecer a exceção ao efeito sub-rogatório da transmissão (transmissão automática), sendo que aqui o direito de resolução não tem a mesma aplicabilidade jurídica.

Sucede que, tanto o transmitente como o adquirente têm interesses próprios na transmissão da unidade económica. É inegável que, com a transferência da *unidade económica*, o transmitente pretende imiscuir da sua esfera jurídica qualquer responsabilidade laboral ou, essas a existirem, pretende liquidá-las de forma imediata e definitiva no momento da transmissão de forma a acautelar-se para futuro. Quanto a esse aspeto, parece-nos que, em parte, a lei é favorável ao permitir o “*desligamento dos vínculos laborais com os trabalhadores afetos à unidade transmitida*”<sup>163</sup>. No entanto, o transmitente pode muito bem reorganizar a unidade económica antes da transmissão e proceder à locação dos seus melhores ativos (trabalhadores) para outras unidades económicas das quais é detentor<sup>164</sup>, obstando assim, previamente, ao mecanismo da

---

<sup>161</sup> É dado prevalência à continuidade em contraponto com as conveniências menos atendíveis, ainda que legítimas - como a escolha dos trabalhadores para ocuparem o empreendimento (despedindo inicialmente os trabalhadores que ali trabalhavam), já que, este assentava em critérios não objetivos, mas sim em critérios de ordem subjetiva alicerçados em vantagens económicas, a título exemplificativo, o afastamento dos trabalhadores mais antigos para conseguirem obter maiores poupanças em termos remuneratórios ou, então para uma maior precarização dos seus postos de trabalho.

<sup>162</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 29-30.

<sup>163</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 21.

<sup>164</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, pp. 21-22.

sub-rogação automática fazendo, assim, com que o adquirente não lhe suceda na posição de empregador e conseguindo por essa via, neutralizar o efeito sub-rogação dos vínculos laborais.

Interesse diverso terá o adquirente, pois se o ato translativo implicasse a cessação de todo e qualquer vínculo laboral, o habitual funcionamento da *unidade económica* ficaria comprometido. Acerca desse ponto de vista, interessa ao adquirente “manter a sua estrutura funcional e o acervo dos seus recursos para os aplicar racionalmente após a transmissão”<sup>165</sup> de forma a que posteriormente, ele próprio possa organizar toda a sua atividade bem como os respetivos recursos da *unidade económica*. De forma a resolver a questão de conjugação de interesses, de uns e de outros (transmitente e adquirente), estabeleceu o legislador o princípio segundo o qual, o transmitente e adquirente não podem obstar à transmissão da posição de empregador, em detrimento dos seus próprios interesses.<sup>166</sup>

Posto isto, à semelhança do que aponta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>167</sup>, o único ente que vê, aparentemente, salvaguardada a sua posição para futuro é o transmitente que se desonera da responsabilidade para com os trabalhadores com vínculos contratuais afetos à unidade económica transmitida<sup>168</sup>, independentemente da negociação tendente à transmissão efetuada. No entanto, o transmitente pode-se fazer valer do mecanismo previsto no n.º4, do art.º 285.º do CT que lhe permite, redimensionar e direcionar o mecanismo sub-rogação, procedendo à retenção de alguns vínculos contratuais, quer transferindo-os para outra *unidade económica* do qual é detentor, quer utilizando o mecanismo do despedimento coletivo de forma a reorganizar e a reorganizar com o intuito de, subsequentemente, negociar a sua transmissão em condições bem mais vantajosas<sup>169</sup>.

Em contraponto, parece não subsistir dúvidas que, aquando da transmissão o sujeito contratual mais afetado é o adquirente. A verdade é que o adquirente pode obstar à transmissão de todos os vínculos contratuais existentes na unidade transmitida para a sua esfera jurídica ficando este automaticamente responsável não só pelos direitos adquiridos dos trabalhadores e

---

<sup>165</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 28.

<sup>166</sup> E irrelevância desses interesses há muito está declarada pelo Acórdão do TJUE de 14/11/96, (Rotsart de hertaing), proc.º C-305/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). Igual entendimento têm PEDRO ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p.34-40.

<sup>167</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, pp. 27-30.

<sup>168</sup> Na verdade, o adquirente pode recusar certas máquinas ou equipamentos mas não os trabalhadores que no momento da transmissão estejam enquadrados na “unidade económica” que passa a ser sua ou por ele explorada.

<sup>169</sup> Cabe assinalar que o n.º 6 do art.º 285.º do CT refere que: “O transmitente responde solidariamente pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, bem como pelos encargos sociais correspondentes, vencidos até à data da transmissão, cessação ou reversão, durante os dois anos subsequentes a esta”.



das prestações vencidas (por exemplo: a retribuição e a sua antiguidade), mas também por dívidas decorrentes de contraordenações laborais do trabalhador transmitido. No nosso ponto de vista, tal mostra-se excessivo, visto que, o ato que deu origem à contraordenação foi em momento anterior à efetivação da transmissão e, por essa razão, a responsabilidade por este de dívidas devia recair sobre o transmitente. Sucede que, dados os deveres de informação existentes entre as partes aquando da transmissão, o legislador pressupõe que o adquirente averigue a situação em que a unidade económica se encontra, de forma a posteriormente não ser surpreendido com encargos e responsabilidades que embora possam ser do conhecimento do transmitente, possam ter sido ocultas por este no momento da transmissão. Concordando nós com a posição assumida pelo legislador, pois parece-nos que este quis assumir, no caso de o adquirente ser surpreendido com esses encargos ou responsabilidades de, em momento posterior, intentar uma ação declarativa de condenação por violação dos deveres de informação e de má-fé, ou de resolução do negócio de transmissão, contra o transmitente, pois caso o adquirente soubesse desses encargos podia, não ter interesse em adquirir ou explorar a unidade económica.

Em suma, partindo do princípio assumido pelo legislador de que, nem transmitente, nem adquirente podem obstar a que a posição de empregador se transfira de um para outro, não conseguindo assim obter a neutralização da transmissão dos vínculos laborais como forma de satisfazer os seus interesses legítimos destes, parece que, o legislador quis primar pelos princípios constitucionais de segurança do emprego (art.º 53.º da CRP), e da liberdade da iniciativa económica (art.º 61.º da CRP). Note-se que, este último princípio é direcionado ao adquirente dado que este não pode impedir que todos os vínculos laborais afetos à unidade económica transitada passem a tê-lo como empregador, ainda que, posteriormente possa reorganizar a unidade e os ativos da forma que melhor entender.

## **2.5.A SUB-ROGAÇÃO COMO MECANISMO DE CONTINUIDADE**

A dicotomia concetual entre os termos (elemento teológico) “transferência” e “cessão” cedo obrigou o Tribunal de Justiça a refletir sobre o termo a adotar pelos Estados Membros. O Tribunal de Justiça veio a pronunciar-se no sentido de uma interpretação *“suficiente flexível para*

*satisfazer o objetivo da Diretiva de forma a abarcar todas as situações de mudança no âmbito das relações contratuais em que ocorre a substituição da entidade empregadora*<sup>170</sup>.

Numa primeira análise, o Tribunal de Justiça não primou por um conceito rigoroso e devidamente delimitado, preferiu antes preconizar uma noção ampla e abrangente para o ato translativo que se esgota na mudança de mãos da empresa, estabelecimento, ou parte de estabelecimento, que constituía uma unidade económica ao fazer com que a Diretiva 2001/23/CE fosse aplicada *“a todas as situações de mudança, no âmbito das relações contratuais, da pessoa singular ou coletiva, responsável pela exploração da empresa, que contraia as obrigações de entidade patronal relativamente aos empregados da empresa”*<sup>171</sup>.

Confrontando-se o entendimento do Tribunal de Justiça relativamente a esta matéria com o a disciplina constante do art.º 285.º do CT, percebe-se que o mecanismo sub-rogatório destinado à continuidade dos vínculos laborais afetos à unidade alvo de transmissão, podia ser alvo de pequenos desvios quer quanto aos trabalhadores<sup>172</sup> quer quanto ao transmitente/cedente e adquirente/cessionário<sup>173</sup>.

A respeito da hipótese elencada aponta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>174</sup> que as situações mais flagrantes ocorrem quando não há transmissão da propriedade da empresa ou estabelecimento, e o substitui por outro, dado que *“pode ocorrer uma de duas situações: (1) em que a sub-rogação nos contratos de trabalho apenas faz alienar e adquirir uma nova posição funcional, que mantem os trabalhadores e pretende manter a identidade ao assegurar a equipa; (2) a sub-rogação em que se pretende destruir a causa de negócio, substituindo a equipa por outra por si formada e onde se veja que essa mudança faça a empresa alcançar novos objetivos”*.

Atendendo ao quadro normativo analisado (Diretiva 2001/23/CE e art.º 285.º do CT), parece-nos que o legislador nacional e comunitário quiseram foi reconhecer um leque diversificado de opções de aplicabilidade ao instituto, de forma a dar cumprimento à premissa sob a qual se

---

<sup>170</sup> Acórdão do TJUE de 10/12/98 (Sanches Hidago), proc.º C-173/96 e C-247/96; e Acórdão do TJUE de 20/11/2003 (caso Carlito Abler), proc.º C-340/01, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>171</sup> Acórdão do TJUE de 06/03/14 (Lorenzo Amaiori), proc.º C-458/12, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>172</sup> Pode na verdade funcionar em sentido favorável ao interesse dos trabalhadores, ao se centrar na segurança no emprego e na liberdade do trabalho.

<sup>173</sup> Pode atuar em contradição com os interesses legítimos motivadores da transmissão como pode servir para fins fraudulentos, o que significa que, se nuns casos pode atuar no sentido de limitar a liberdade de recrutamento e despedimento dos empregadores sucessivos, noutros facilitará a destruição de empregos, podendo ainda, noutros casos gerar limitações da liberdade de decisão dos trabalhadores quanto ao seu futuro profissional. Vide ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 29.

<sup>174</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 29.

guiavam: a segurança, a estabilidade e a continuidade dos vínculos laborais afetos à unidade económica transmitida. Porém, dúvidas não restam de que as dificuldades existentes por parte dos Estados Membros se deviam ao facto do Tribunal de Justiça ter adotado uma interpretação ampla quanto ao elemento teológico preconizado. Não nos pronunciaremos, todavia, quanto à discussão da justeza, ou não da orientação jurisprudencial seguida pelo Tribunal de Justiça dadas as restrições do nosso objeto de estudo. Contudo, subscrevemos a linha de pensamento de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>175</sup> quando afirma relativamente a este ponto que *“a reserva que seguramente se lhe pode opor é ela redundar na abertura de uma caixa de pandora e no lançamento de um sem número de insegurança aplicativas, com prejuízo para a certeza jurídica”*. Em traços gerais, este autor pretende alertar para o facto dessa orientação jurisprudencial ampla seguida pelo Tribunal de Justiça poder fazer perigar a continuidade dos vínculos laborais nas condições anteriores ao ato translativo. Por isso, é de louvar a coragem do legislador de, após sucessivas alterações ao Código do Trabalho, e de a própria jurisprudência nacional o irem afirmando, consagrar com a Lei 14/2018, de 19 de março, o *direito de oposição* dos trabalhadores afetados pela transmissão da empresa ou estabelecimento.

Retomando o caminho inicial deste ponto em análise resta-nos dizer que, de facto, a sub-rogação pode efetivamente atuar como um mecanismo de continuidade, ainda que, se coloque a dúvida quanto ao elemento teológico a adotar face à amplitude da orientação jurisprudência escolhida. De forma, a fechar este ponto é pacífico entre a nossa jurisprudência<sup>176</sup>, que em caso de dúvida da noção a seguir, ponderadas que sejam as circunstâncias do caso concreto, deve-se proceder ao reenvio prejudicial. Note-se que, apesar da nossa jurisprudência ter dito que a interpretação a dar era clara, o certo é que o mais tarde veio o Tribunal de Justiça<sup>177</sup> a pronunciar-se em sentido contrário à nossa jurisprudência e, assim, exigir o reenvio prejudicial de forma a sanar qualquer divergência jurisprudencial.

## 2.6. DELIMITAÇÃO DO CONCEITO DE “UNIDADE ECONÓMICA”

### 2.6.1. A NOÇÃO LEGAL

---

<sup>175</sup> ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, “Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, p. 30.

<sup>176</sup> Acórdão do STJ de 25/02/2009, proc.º 08S2309, Relator: Mário Pereira, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>177</sup> Acórdão do TJUE 09/09/2015 (Ferreira da Sila e Brito), proc.º C-160/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

Desde sempre, a empresa foi vista no campo juslaboral como uma realidade jurídica complexa destinada à regulamentação de várias disciplinas jurídicas, dado que cada ramo jurídico tem primado por um conceito próprio, impossibilitando assim, a existência de “*um conceito unitário de empresa*”<sup>178</sup>.

Não pretendemos nós discutir a noção de empresa em cada ramo jurídico, pretendemos antes averiguar em que medida é que a noção de empresa (para efeitos laborais)<sup>179</sup> se enquadra no regime da transmissão de empresa ou estabelecimento previsto no art.º 285.º do CT.

De facto, nenhuma das Diretivas comunitárias sobre a matéria ofereceu uma definição cabal de empresa ou parte de empresa, nem tão pouco adiantou critérios identificativos do ato translativo. Como aqui já se teve oportunidade de referir, a verificação do ato translativo da “unidade económica” depende de um conjunto de critérios abstratos e da “*consideração o conjunto das circunstâncias de facto que caracterizam a operação*”<sup>180</sup>.

Posto isto, o termo «*unidade económica*» introduzido pelo legislador no n.º5, do art.º 285.º do CT apresenta-se como denominador comum dos conceitos de «*empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento*» (n.º1 do art.º 285.º, do CT), o que possibilita o carácter abrangente conferindo, assim validade ao ato translativo da transmissão de empresa ou estabelecimento<sup>181</sup>. Sucede que, o instituto foi criado com o objetivo claro de proteger os trabalhadores nos casos da transmissão de empresa ou estabelecimento, pelo que, a constituição de novos requisitos acaba por restringir o conjunto de situações identificadas e, em consequência, fazer com que se perca o seu efeito útil. A ser assim, parece-nos, que tal poderá reportar uma

---

<sup>178</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 185 disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf). Em nota ao artigo deixa o autor as seguintes notas sobre: ORLANDO DE CARVALHO, *Direito das Coisas*, Coimbra, Centelha Promoção do livro, SARL, 1977, p. 196, em nota definia o estabelecimento comercial ou industrial como “*uma organização concreta de fatores produtivos como valor de posição no mercado, organização, portanto, que, concreta como é, exige um complexo de elementos ou meios em que a mesma radica e a tornam reconhecível*”. Na perspectiva de JORGE MANUEL COUTINHO DE ABREU, *Da Empresarialidade, As Empresas no Direito*, Coimbra, Almedina, 1996, pp. 303 e 306, a empresa em sentido objetivo, diz este Autor “*é a unidade jurídica fundada em organização de meios que constitui um instrumento de exercício relativamente estável e autónomo de uma atividade de produção para a troca*”. Pelo que, um conceito de empresa para efeitos laborais, pode ser entendido como “*um conceito unitário de empresa laboral*”, a definir como uma “*organização de meios que constitui um instrumento de exercício relativamente continuado de uma atividade de produção, cujos trabalhadores estão sujeitos, individual e coletivamente, ao regime do direito do trabalho*”, *ob. cit.*, p. 299. Adere, em tese geral, a esta noção, M. PALMA RAMALHO, *Do fundamento do poder disciplinar laboral*, Coimbra, Almedina, p. 359.

<sup>179</sup> FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, “Harmonização Social no Direito Comunitário: A Diretiva n.º 77/187 /CEE Relativa à Transferência dos Trabalhadores de Empresa. Suas Implicações no Direito Português”, *AB UNO AD OMNES. 75 Anos da Coimbra Editora 1920-1995*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 1448-1348. Nas palavras deste Autor, “*perspetiva-se (...) uma evolução no direito nacional no sentido do reforço da afirmação de um conceito de empresa específico do direito do trabalho - basicamente entendido como simples organização duradoura de atividades assalariadas - e, portanto, de certa forma independente da noção de estabelecimento de raiz comercialista, o que contribuirá para limitar a força expansiva que esta última conceção tem beneficiado entre nós, designadamente a propósito da interpretação do art. 37.º do DL n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (LCT)*”.

<sup>180</sup> Acórdão do TJUE de 20/11/2013 (Abler), proc.º C-340/01, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “O conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do TJ das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: o art.º 37º da LCT e a Directiva 77/187/CEE”, in *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1996. pp. 95 e ss.

<sup>181</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp. 28-29, 183-206.

desconformidade interpretativa quer com a Diretiva 2001/23/CE, quer com o entendimento jurisprudencial do Tribunal de Justiça da União Europeia<sup>182</sup>.

Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, o legislador introduziu o n.º 5, do art.º 285.º, do CT com uma nova definição legal de «*unidade económica*», que passou a ser entendida como “*conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória*”. Antes de uma análise extensiva, a esse novo conceito importa trazer à colação o que anteriormente já deixamos referido a este propósito. Como em devido tempo já verificamos, a Diretiva n.º 2001/23/CE, no seu n.º 1, al. b), do art.º 1, definia *unidade económica* como um “*conjunto de meios organizados, com um objetivo de prosseguir uma atividade económica, principal ou acessória*”; já anterior redação do art.º 285.º do CT (versão do CT de 2009 antes da entrada em vigor da Lei n.º 14/2018, de 19 de março) definia *unidade económica* como “*conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória*”.

Parece claro que, do confronto dos vários normativos que definiram «unidade económica», o (novo) conceito de unidade instituído pelo legislador na Lei n.º 14/2018, de 19 de março, não se encontra em conformidade com o estabelecido Direito da União Europeia, daí resultando, *ipso modo*, alterações assinaláveis na aplicação do instituto e redução das formas translativas assumidas<sup>183</sup>.

Assinala DAVID CARVALHO MARTINS<sup>184</sup> que a definição de unidade económica na versão anterior do Código do Trabalho se mostrava maneável o suficiente para que o instituto se possa aplicar a qualquer ato translativo e, por via disso, garantir o efeito útil associado à Diretiva 2001/23/CE, ainda que se tivesse que observar as circunstâncias do caso concreto. Defende nessa sede o autor que “*a unidade económica era um conjunto de meios e de pessoas, organizado ou suficientemente*

---

<sup>182</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 121.

<sup>183</sup> A mesma opinião partilha ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 24-25.

<sup>184</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 122.

*estruturado, autónomo ou descascável com carater duradouro que desenvolve uma atividade económica, principal ou acessória com ou sem escopo lucrativo*<sup>185/186</sup>.

No que se reporta às causa que estiveram na origem da mudança do conceito de «*unidade económica*», ou pelo menos a sua densificação, PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>187</sup> retroagem aos Projetos-de-Lei n.º 587/XIII, n.º 605/XIII e n.º 606/XIII, para assinar de forma praticamente unânime, na discussão dessa matéria que, os partidos políticos consideraram que o n.º 5, do art.º 285 do CT, na versão do CT de 2009, antes da entrada em vigor da Lei n.º 14/2018, de 19 de março) sofreu algum relativismo dada a exigência preliminar de ponderação e avaliação das circunstância do caso concreto, o que poderia dar azo, por um lado a interpretações abusivas, e por outro lado, a situações fraudulentas. Havia, por isso, de se garantir que a entidade económica mantivesse a sua identidade, para que “a coisa transmitida” fosse uma verdadeira unidade económica, viável quanto à sua natureza e dotada de um fim próprio.

O certo é que, a nova redação do conceito de «*unidade económica*» introduzida pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, é já o resultado e labor quer da doutrina nacional, quer da jurisprudência nacional e comunitária, em especial a resultante do Tribunal de Justiça da União Europeia. Na Doutrina, desde cedo JÚLIO GOMES<sup>188</sup> afirmou que “*existirá uma entidade económica quando a parte da empresa ou estabelecimento represente um conjunto de meios organizados, com suficiente autonomia para poder funcionar independentemente no mercado (...) mantendo a sua identidade*”. PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>189</sup> entendia que “*para se poder falar de transmissão da empresa ou estabelecimento é imperativo que exista um estabelecimento individualizado ou, pelo menos, uma unidade económica autónoma, que continua apto a desenvolver a sua atividade produtiva, conservando, portanto, a identidade e mantendo-se em condições de continuidade produtiva*”. Já PALMA RAMALHO<sup>190</sup> preconizava como essencial a aferição de um critério económico autónomo enquadrado na empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento negociado. Na

---

<sup>185</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 206; e DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 124.

<sup>186</sup> Acórdão do TJUE de 2/12/1999 (Allen), proc.º C-234/98, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>187</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.º Série) n.º 1-4, pp. 26-27.

<sup>188</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, *Direito do Trabalho, volume I*, Coimbra, Coimbra Editora, 2007, p. 815. Indicação feita por MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 69.

<sup>189</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, 2010, p. 829. Indicação feita por MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 69.

<sup>190</sup> MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado do Direito de Trabalho, Parte I – Situações Laborais Individuais*, Coimbra, Almedina, 2016, p. 646.

jurisprudência, o Tribunal da Relação de Évora<sup>191</sup> entendeu que *“a noção de transmissão da empresa ou estabelecimento, prevista no art.º 285.º do CT não deve limitar-se à ideia de titularidade de um conjunto de bens corpóreos, mas abranger também uma atividade de serviços, desde que a prestada organizadamente por forma a constituir uma unidade económica individualizada e automatizada”*.

Ora, analisados os entendimentos preconizados no seu conjunto não nos estranha que tenha o Tribunal de Justiça<sup>192</sup> tenha adotado uma análise de cada ato translativo em particular, como de um conjunto de aspetos indiciários se trata-se (entre eles a transferência do ativo corpóreo, a clientela, o know-how, a similitude da atividade desenvolvida), que subsequentemente iram efetivar os moldes em que a transferência se venha a concretizar<sup>193</sup>.

Em suma, o critério decisivo para a consagração da (nova) noção de unidade económica por parte do legislador foi evitar situações fraudulentas, no sentido de, impedir a transmissão da unidade económica em situações em que não *exista “uma verdadeira unidade económica com autonomia e identidade própria”*<sup>194</sup>. Ou seja, se por um lado, o legislador assegurou que a *«empresa ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento»* transmitida fosse dotada de estabilidade para assegurar a continuidade do emprego como suporte duradouro, de forma a não dar azo a verdadeiros centros de imputações de encargos com os despedimentos, por outro lado, fez com que o ato translativo não passasse de uma *“mera obra passageira finda a qual se dissolverá”*<sup>195</sup>. Todavia, coloca-se a questão de saber se a forma com que o legislador intuiu o novo conceito, apesar de aparentemente necessário, foi ou não, da forma mais adequada – o que se analisará nos pontos que se seguem.

#### **2.6.2. A NECESSÁRIA EXISTÊNCIA ANTES DA TRANSMISSÃO: MANUTENÇÃO DA IDENTIDADE = MANUTENÇÃO TÉCNICO-ORGANIZATIVA?**

Com a entrada em vigor da Lei n.º 14/2018 de 19 de março, aliado ao (novo) conceito de *«unidade económica»*, o legislador veio exigir no n.º 5, do no art.º 285.º do CT, o preenchimento

---

<sup>191</sup> Acórdão do TRL de 16/03/2017, proc.º n.º 480/14.7T8STB.EJ, Relator: Batista Coelho, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>192</sup> Acórdão do TJUE de 14/04/1994 (Christel Schmidt), proc.º C-392/92; Acórdão do TJUE de 11/03/1997 (Ayse Süzen), proc.º C-13/95; Acórdão do TJUE de 18/03/1986 (Spijkers), proc.º C-24/85, todos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>193</sup> Acórdão do TJUE de 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>194</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 27.

<sup>195</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 190 disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf).

obrigatório de dois requisitos cumulativos: (1) estar a unidade económica «*dotada de autonomia técnico-organizativa*» e (2) que mantivesse a sua «*identidade própria*» durante o ato translativo.

Recordando o escopo e o âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23/CE, importa para o caso deixar patente que a mesma se aplica a quaisquer “*situações de mudança, no âmbito de relações contratuais, da pessoa singular ou coletiva responsável pela exploração da empresa, que contrai as obrigações de entidade patronal relativamente aos empregados da empresa*”<sup>196</sup>. Conclui-se que, observado o disposto no n.º 1, do art.º 1 da 2001/23/CE, o critério determinante para a efetivação da transmissão da unidade económica prende-se com o facto de a entidade preservar a sua identidade depois de ter sido retomada pela nova entidade, ou seja, pelo adquirente/cessionário<sup>197</sup>. Neste contexto, parece claro que, a transferência da unidade económica deve incidir sobre uma entidade económica organizada de modo estável, dotada de um conjunto de pessoas e de elementos que permita o exercício de uma atividade económica, suficientemente estruturada e autónoma com um objetivo próprio, ao invés de se limitar à execução de uma obra determinada<sup>198</sup>. Além disso, anteriormente à transferência, a entidade económica deve estar dotada de autonomia funcional cabendo aos responsáveis dos trabalhadores dar instruções diretas para o normal desenrolar dos trabalhos sem que para isso seja necessária a intervenção direta e externa de outras estruturas da organização da entidade patronal<sup>199</sup>. Dito de outro modo, impõe-se que os meios transmitidos (trabalhadores) constituam, por si só, um conjunto operacional suficiente para a prossecução da prestação dos serviços característicos da atividade económica em causa sem necessidade de utilização de meios externos para o desenrolar da atividade<sup>200</sup>. Note-se que a hipótese ora elencada, não se aplica a todos os atos translativos, mas somente aqueles que, por se tratarem de organizações amplas e funcionais, a sua autonomia esteja distribuída de forma parcelar e interligada entre si (caso dos grupos de empresas).

Note-se que, a Diretiva 2001/23/CE não abrange as situações das transmissões em momento anterior a essa a unidade económica, já que esta não era portadora de suficiente autonomia funcional, uma vez que não resulta da Diretiva uma obrigação, ainda que genérica, de manutenção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, quanto a essa matéria, aos Estados-

---

<sup>196</sup> Acórdão do TJUE de 20/01/2011 (Clece), proc.º C-463/09, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>197</sup> Acórdão do TJUE de 06/09/2011 (Scattolon), proc.º C-108/10, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>198</sup> Acórdão do TJUE de 10/12/1998 (Hernández Vidal), proc.º C-127/96, C-229/96 e C-74/97; Acórdão do TJUE 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05; Acórdão do TJUE de 06/09/2011 (Scattolon), proc.º C-108/10; Acórdão do TJUE de 06/03/14 (Lorenzo Amaiori), proc.º C-458/12, todos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>199</sup> Cfr.º Acórdão do TJUE de 06/03/14 (Lorenzo Amaiori), proc.º C-458/12; e Acórdão do TJUE de 06/09/2011 (Scattolon), proc.º C-108/10, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>200</sup> Acórdão do TJUE 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).



Membros é dada a faculdade de aplicarem um regime mais favorável, devendo assim ficar salvaguardado os interesses dos trabalhadores. O Tribunal de Justiça deixou no Acórdão *Lorenzo Amatori*<sup>201</sup> bem patente a ideia que “*esta diretiva é aplicável a qualquer transferência que preencha as condições previstas no seu artigo 1.º, n.º 1, independentemente de a entidade económica transferida conservar ou não a sua autonomia na estrutura do cessionário, (...) se verificar que a entidade transferida em causa não dispunha, anteriormente à transferência, de suficiente autonomia funcional (...) essa transferência não está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2001/23, (...) em tais circunstâncias, não há uma obrigação resultante desta diretiva de manter os direitos dos trabalhadores transferidos.*” Realça, todavia a ideia de que, por força do art.º 8 e do considerando 3 (ambos) da Diretiva 2001/23/CE, os Estados-Membros podem adotar disposições normativas, no sentido de melhor assegurar e prevenir este tipo de situações, e assim, assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores.

Numa retrospectiva conjuratória entre do Acórdão *Lorenzo Amatori* e a Diretiva 2001/23/CE, verifica-se que esta última visa, tão só, harmonizar parcialmente entre os Estados-Membros o regime da transmissibilidade de empresa ou estabelecimento não havendo, por isso, uma pretensão objetiva de instaurar um nível de proteção uniforme, unitário que prossiga critérios comuns para todos os Estados-Membros<sup>202</sup>. O que pretende garantir a Diretiva 2001/23/CE, foi que os trabalhadores visados fossem enquadrados num regime que proteja os seus vínculos contratuais, garantindo assim, que este fique protegido para com o adquirente/cessionário nos mesmos termos que estava para com o transmitente/cedente<sup>203</sup>.

No essencial, como até aqui já se observou, a questão da manutenção da identidade foi sendo bem trabalhada por parte do Tribunal de Justiça, entre os quais se destaca o Acórdão *Suzen*<sup>204</sup>, que serviu como ponto de partida para a consolidação de critérios idóneos e delimitadores da transferência da unidade económica, considerando que, a entidade económica transmitida

---

<sup>201</sup> Cfr.º Acórdão do TJUE de 06/03/14 (*Lorenzo Amatori*), proc.º C-458/12, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>202</sup> Fazendo esta mesma comparação vide PEDRO ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 29-31.

<sup>203</sup> Acórdão do TJUE de 12/11/1992 (*Watson Rask e Christensen*), proc.º C-209/91; e Acórdão do TJUE de 6/11/2003 (*Martin*), proc.º C-4/01, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>204</sup> Acórdão do TJUE de 11/03/1997 (*Ayşe Süzen*), proc.º C-13/95, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). Vica este acórdão que Unidade económica e atividade económica são duas coisas distintas, na medida em que se pode verificar “os casos onde não se verificavam simultaneamente uma cessão de um número significativo de elementos patrimoniais (materiais ou imateriais) e da competência que o pessoal já antes desenvolvia na execução do contrato de trabalho”, mas também os “casos em que há apenas a transferência de uma simples atividade económica, desacompanhada de uma entidade económica que mantenha uma autonomia própria”.

devia ser estável, autónoma e adequadamente estruturada, sendo decisivo que a sua identidade própria fosse mantida de forma *“visível no exercício da atividade prosseguida ou retomada”*<sup>205</sup>.

Apesar da «*identidade própria*» se assumir como um critério decisivo na ocorrência do ato translativo, DAVID CARVALHO MARTINS<sup>206</sup> é da opinião que tal critério não deve ser obrigatoriamente estático para não ir contra os fins a que se propôs a Diretiva 2001/23/CE. Assim, para o Autor não deve ser *“exigível a passagem de todos os meios que faziam parte da unidade económica sob a gestão do cedente, mas somente aqueles entre os quais a unidade económica não podia ficar fisicamente ou legalmente funcionar que o cessionário não despose-se dos elementos, meios ou pessoas em falta”*. A este respeito, o Tribunal de Justiça já teve a oportunidade de se pronunciar no Acórdão *Klarenberg*<sup>207</sup>, sendo do entendimento que, não se podia obstar ao efeito útil da Diretiva 2001/23/CE, pelo que seria de admitir a estrutura organizativa, dotada de identidade própria, uma vez que a autonomia de pessoas e de meios, após a transmissão se perdia. No supra mencionado Acórdão entendia a recorrida que a única circunstância em que se podia manter a identidade da unidade económica era se esta mantivesse a sua estrutura organizativa, alterada quanto às suas pessoas e aos meios, pelo que no caso ora em análise, *“a entidade económica cedida não podia conservar a sua identidade no caso de, na sequência da cessão, perder a sua autonomia organizativa, pelo facto de os recursos adquiridos serem integrados pelo cessionário numa estrutura completamente nova”*. Quanto ao entendimento da recorrida, atendendo já ao caminho por nós já percorrido, parece-nos que numa situação de transferência da empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento, assegurar uma proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores tendo apenas por base a identidade da entidade económica na sua vertente de (hipotética) falta de autonomia organizativa é um argumento frágil e que não deve colher. Ainda que, seja conhecido que, já anteriormente o Tribunal de Justiça<sup>208</sup> decidiu que, a faltar da autonomia organizativa se perfilava, atendendo sempre ao caso concreto, como um dos critérios essenciais de autonomização, a verdade é o mesmo Tribunal de Justiça já se pronunciou em sentido diverso ao decidir que a alteração da estrutura organizativa da entidade económica, por si

---

<sup>205</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 189 disponível em [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf).

<sup>206</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, pp.199 e 206. DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 125.

<sup>207</sup> Acórdão do TJUE de 12/02/2009 (Klarenberg), proc.º C-466/07, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>208</sup> Vide, Acórdão do TJUE de 11/03/1997 (Ayse Süzen), proc.º C-13/9; Acórdão do TJUE de 02/12/1999 (Allene), proc.º C-234/98; Acórdão do TJUE de 26/09/2000 (Mayeur), proc.º C-175/99; Acórdão do TJUE de 25/01/2001 (Liikenne), proc.º C-172/99, todos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

só, não seria é suscetível de impedir a aplicação da Diretiva 2001/23/CE<sup>209</sup> – sendo portanto este último entendimento no qual firmamos o nosso entendimento. Desse ponto de vista o nosso entendimento, e até para que não seja privado o efeito útil da Diretiva 2001/23/CE, a autonomia organizativa enquanto condição da verificação da identidade própria pode ser prescindida, desde que se verifique a manutenção de um nexo funcional de interdependência e complementaridade entre os diversos fatores transferidos e, no momento subsequente à transmissão o novo empregador (adquirente/cessionário), os integre numa nova estrutura organizativa, a fim de prosseguir uma atividade económica semelhante<sup>210</sup>.

No entanto, observa-se que, o segundo critério cumulativo da «*autonomia técnico-organizativa*» foi sendo, também ele, trabalhado pela jurisprudência nacional<sup>211</sup> e discutido de forma cautelosa pelo Tribunal de Justiça. Ora, à semelhança do que fizemos notar na posição anteriormente assumida, o Tribunal de Justiça, no Acórdão *Piscarreta Ricardo*<sup>212</sup> decidiu que, as condições identificativas de cada um dos requisitos cumulativos do n.º 5, do art.º 285.º do CT são “*elementos que constituem apenas aspetos parciais da avaliação de conjunto que se impõe e não podem, por isso, ser apreciados*”<sup>213</sup>. Entende DAVID CARVALHO MARTINS<sup>214</sup>, que o que Tribunal de Justiça quis deixar bem claro que, a avaliação e consideração de cada um destes requisitos deve ter em conta, no seu conjunto, o caso concreto de forma a se poder avaliar com exatidão, que tipo de ato translativo está em causa, e de se proceder à transferência de todos os bens corpóreos e incorpóreos, e da clientela e se a atividade prosseguida é idêntica ou análoga.

Não subsiste dúvidas de que a «*autonomia técnico-organizativa*» referida no n.º 5, do art.º 285.º do CT deve existir no momento da transmissão da «*unidade económica*». Porém, cabe assinalar que, em caso da condição de autonomização funcional da empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento havendo transferência do equipamento<sup>215</sup>, ou da mão-de-obra do transmitente/cedente para o adquirente/cessionário, o que efetivamente se transmite é o que efetivamente deve ser considerado.

---

<sup>209</sup> Vide neste sentido, Acórdão do TJUE de 07/03/1996 (Merckx e Neuhuys), proc.º C-171/94 e C-172/94; Acórdão do TJUE de 26/09/2000 (Mayeur), proc.º C-175/99, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>210</sup> Acórdão do TJUE de 12/02/2009 (Klarenberg), proc.º C-466/07; Acórdão do TJUE de 14/04/1994 (Christel Schmidt), proc.º C-392/92, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>211</sup> Acórdão do TRL 30/04/2014, proc.º 306/13.9TTFUN.L1, Relator: Duro Mateus Cardoso, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>212</sup> Acórdão do TJUE de 20/07/2017 (Piscarreta Ricardo), proc.º C-416/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>213</sup> Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algepos Terminal Ferroviários), proc.º C-509/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>214</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 125.

<sup>215</sup> Acórdão do TJUE de 11/03/1997 (Ayse Süzen), proc.º C-13/9; Acórdão do TJUE de 10/12/1998 (Hernández Vidal), proc.º C-127/96, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

Vejamos o Acórdão *Ferreira da Silva e Brito*<sup>216</sup>, do Tribunal de Justiça que “*sublinhou que a importância respetiva a atribuir aos diferentes critérios varia necessariamente em função da atividade exercida, ou mesmo dos métodos de produção ou de exploração utilizados*”. Nesse Acórdão estava em causa a assunção da posição nos contratos de locação da TAP sobre a AIA, onde a primeira adquiriu o equipamento (aviões) da segunda para persecução da atividade de transporte aéreo. Nesse caso, foi bem patente o entendimento que temos vindo a preconizar, a par do que também tem sido já entendimento da doutrina nacional, de que, o facto dos equipamentos e parte dos contratos de trabalho terem sido transferidos para a estrutura técnico-organizativa e funcional da TAP, não conservava a estrutura organizacional autónoma AIA. Isto quer dizer que, em nada se muda a aplicação do efeito útil do n.º 1, do art.º 1 da Diretiva 2001/23/CE, na medida em que, como já se observou, esta manteve um nexo funcional entre o equipamento e os contratos de trabalho cuja estrutura que integrava e prosseguia a mesma atividade económica da transmitente, honrando a TAP toda e qualquer obrigação contratual para com a AIA. É precisamente esse nexo funcional que permite ao adquirente/cessionário, depois da transferência, a integração numa nova organização com o mesmo fim.

Sobre transmissão de “*coisa diversa*”, vulgo também de mão-de-obra, o Tribunal de Justiça, no Acórdão *Securitas*<sup>217</sup>, onde em causa estava a atividade de vigilância num museu, pronunciou-se no sentido de que, um “*setor em que a atividade assenta essencialmente na mão-de-obra, a identidade de uma entidade económica não pode ser mantida se o essencial dos seus efetivos não for integrado pelo presumido cessionário*”<sup>218</sup>.

Ora, quanto à questão em análise é pacífico que, se uma atividade que se baseia em equipamentos, o facto de os trabalhadores não serem integrados na estrutura organizativa do novo empregador não obsta à existência da transmissão da unidade económica. Situação diversa verifica-se quando o setor da atividade assenta essencialmente em mão-de-obra, no qual “*um conjunto de trabalhadores que executa de forma duradoura uma atividade comum pode*

---

<sup>216</sup> Acórdão do TJUE de 09/09/2015 (Ferreira da Silva e Brito), proc.º C-160/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). que se passa a citar: “*É o caso da assunção pela TAP da posição da AIA nos contratos de voos charter em curso, celebrados com operadores turísticos, que traduz a retoma da clientela da AIA pela TAP, do desenvolvimento pela TAP de atividades de voos charter em rotas anteriormente exploradas pela AIA, que reflete a prossecução pela TAP das atividades anteriormente exercidas pela AIA, da reintegração, na TAP, de trabalhadores destacados na AIA, para exercerem funções idênticas às exercidas nesta última sociedade, que traduz a retoma, pela TAP, de uma parte do pessoal que estava ao serviço da AIA, e, por último, do exercício pela TAP, desde 1 de maio de 1993, de uma parte das atividades de voos charter levadas a cabo pela AIA até à sua dissolução, no mês de fevereiro de 1993, o que atesta que as atividades transferidas, na prática, não foram suspensas.*”

<sup>217</sup> Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16; e Acórdão do TJUE de 11/07/2018 (Angel Somora Hermoso), proc.º C-60/17, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>218</sup> No mesmo sentido, vide Acórdão de 26/11/2015, Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios), proc.º C-509/14, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

*corresponder a uma entidade económica*”<sup>219</sup>. Por essa via, a unidade económica alvo de transmissão mantém a sua identidade, pois o novo empregador (adquirente/cessionário) prossegue não só a mesma atividade económica como integra todos os contratos de trabalho, ou grande parte deles, sendo que a locação desses contratos ao novo empresário, por serem parte do efetivo da unidade económica transmitida, se traduz num “*conjunto organizado de elementos que lhe permitirá a prossecução estável das atividades ou de parte das atividades da empresa*”<sup>220</sup>. De facto, na hipótese contemplada não sendo a atividade de vigilância assente em materiais específicos, mas assente sobretudo em mão-de-obra<sup>221</sup> de vigilância executada de forma duradoura pelos trabalhadores afetos à organização funcional da unidade económica, cremos, não subsistir dúvidas de que, também a sua identidade se mantém<sup>222</sup>.

Percorrido este caminho, se a nós fosse pedido um resumo sintético do abordado neste ponto do estudo, diríamos que o conceito de «*unidade económica*» não se esgota na mera atividade desenvolvida pela empresa, bem pelo contrário, dado que, como menciona JÚLIO GOMES<sup>223</sup>, tal vai muito para além dado que, o “caráter abrangente da interpretação seguida pela jurisprudência do Tribunal de Justiça”, exige-se que “cada um dos meios” afetos à organização funcional e técnico-organizativa da empresa tenha uma determinada autonomia para a verificação da manutenção, ou não, da sua «*identidade própria*». Depois de trilhar este longo caminho, não restam dúvidas de que, é imprescindível, e o que verdadeiramente obriga a Diretiva 2001/23/CE, é a manutenção da «*identidade própria*» da empresa, estabelecimento, ou parte de estabelecimento, independentemente de vir, após a transmissão, a manter a sua autonomia técnico-organizativa. Como em devido tempo já apontou JÚLIO GOMES<sup>224</sup>, a “*autonomia e identidade da unidade económica não se confundem e o que se exige para que se possa falar em transmissão*

---

<sup>219</sup> Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16; no mesmo sentido Acórdão do TJUE de 20/01/2011 (Clece), proc.º C-463/09, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>220</sup> Cfr. Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16; no mesmo sentido Acórdão do TJUE de 20/01/2011 (Clece), proc.º C-463/09, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>221</sup> Acórdão do TJUE de 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). Onde se admite que tal entidade não inclui necessariamente elementos ativos, materiais ou imateriais, significativos, devendo-se também atender ao conjunto de trabalhadores que pela prestação duradoura da sua atividade possam constituir uma unidade económica. A título exemplificativo podemos aqui falar das empresas de trabalho temporário onde é que atender às suas especificidades, pois, em regra são organizações que primam pela inexistência de uma organização própria, mas dotadas de mão-de-obra duradoura - que procede à colocação temporária de trabalhadores ao serviço de empresas utilizadoras desses serviços, afetando assim o seu know-how numa estrutura administrativa apta e organizada. Com efeito, esses trabalhadores não deixam de ser elementos essenciais sem os quais o exercício pela empresa de trabalho temporário da sua atividade económica seria, por definição, impossível (artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 91/383 e artigo 2.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea c), todos da Diretiva 2001/23/CE).

<sup>222</sup> Acórdão do TJUE de 20/01/2011 (Clece), proc.º C-463/09, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>223</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 89-90.

<sup>224</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 89.

*é que a unidade económica mantenha a sua identidade, podendo conservar, ou não a sua autonomia”.*

### 2.6.3. A OPÇÃO DO LEGISLADOR NACIONAL: UM AFASTAMENTO DO DIREITO DA UNIÃO EUROPEIA?

O art.º 8.º da Diretiva 2001/23/CE concedem a faculdade aos Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem as disposições legislativas e os regulamentos mais favoráveis aos trabalhadores, para que cada um pudesse garantir no seu direito interno a manutenção dos direitos dos trabalhadores após a transmissão da unidade económica, sempre acompanhada pela mudança do novo empregador.

À luz desse normativo, há que averiguar em que medida as alterações introduzidas pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, no n.º5 do art.º 285.º, do CT se revelam consentâneas com o Direito da União Europeia. Já anteriormente deixamos claro que, o disposto no n.º5 do art.º 285.º, do CT restringe o número de situações em que a transferência da empresa ou estabelecimento se pode operar e, portanto, uma vez que já nos pronunciámos pela sua desconformidade interpretativa, agora há que verificar quais das duas situações é mais favorável ao trabalhador afetado: se é ficar sem emprego, ou se é ver o seu contrato de trabalho transferido para o novo empregador mantendo-se a laborar na organização onde sempre laborou. Para PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>225</sup> a resposta, a qual subscrevemos por inteiro, não deixa dúvidas, de que se o Direito Nacional não permitir transferência da empresa ou estabelecimento e o Direito da União Europeia a permitir, dada a abrangência interpretativa do conceito que tem sido assente pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, é notório que devem os contratos de trabalho se transferir para o novo empregador. Desta forma, parece não fazer sentido a densificação do conceito de «*unidade económica*» operada pelo legislador uma vez que, pese embora o fim legítimo de combater interpretações e mecanismos fraudulentos, que até se aplaudir, a forma como o legislador o fez é desconforme com a Diretiva 2001/23/CE.

A título exemplificativo, como já analisado no Acórdão *Lorenzo Amaiori*<sup>226</sup> o Direito da União Europeia permitia ao abrigo do art.º 8.º da Diretiva 2001/23/CE a aplicação por parte de cada Estado-Membro de legislação mais favorável aos trabalhadores na hipótese de a unidade

---

<sup>225</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 33.

<sup>226</sup> Cfr.º Acórdão do TJUE de 06/03/14 (Lorenzo Amaiori), proc.º C-458/12, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

económica objeto de transmissão não ser funcionalmente autónoma. Ou seja, quase que podemos dizer que dado o carácter abrangente da interpretação que é feita da Diretiva 2001/23/CE, essa mesma interpretação atua como uma “válvula de escape” para qualquer restrição feita pelos Estados-Membros nas situações de transferência da unidade económica. Assim o legislador acaba por excluir algumas formas de transferência por considerar que as mesmas só podem ocorrer quando a «*unidade económica (...) constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria*»<sup>227</sup>.

Repare-se que, pese embora tenha o legislador nacional utilizado conceitos já devidamente esmiuçados pelo Tribunal de Justiça e consagrados no próprio Direito da União Europeia, a forma com que o legislador procedeu à densificação do conceito, ao restringir algumas formas de transmissão, obsta à aplicação do mecanismo da transmissão de empresa ou estabelecimento em prejuízo dos trabalhadores, pois não permite que esse último se mantenha afeto à organização onde sempre trabalhou com uma única diferença, que terá um novo empregador.

A este propósito, já se pronunciou a doutrina<sup>228</sup> pela atuação do legislador. Parece que esse atuou fora da intervenção que lhe é conferida pelo art.º 8.º da Diretiva 2001/23/CE, ao impedir a transmissão do contrato de trabalho do trabalhador para o novo empregador, e ao exigir que o conjunto dos meios (bens corpóreos) da unidade económica fossem dotados de «*autonomia técnico-organizativa*» e de «*identidade própria*» ao invés de toda a unidade em si mesmo considerada – indo de encontro ao entendimento preconizado pela jurisprudência do Tribunal de Justiça<sup>229</sup>.

De facto, já na análise precedida ao Acórdão *Ferreira da Silva e Brito*<sup>230</sup> tivemos a oportunidade de verificar que, com a transmissão se procedeu à dissolução da AIA, cujos seus equipamentos depois de transmitidos integravam a estrutura organizacional autónoma da TAP. Se

---

<sup>227</sup> N.º5. do art.º 285.º do CT. Nos casos em que não exista uma unidade económica, os contratos de trabalho mantêm-se no empregador sem que se verifique a transmissão da posição jurídica, entendendo o legislador que por essa via se alcança um resultado mais positivo do que aquele resultante das disposições da diretiva.

<sup>228</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 124-125; PEDRO ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 34-35, JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 89-91

<sup>229</sup> Prescreve o Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). o seguinte: “Para determinar se esta condição estava efetivamente preenchida, havia que tomar em consideração todas as circunstâncias de facto que caracterizavam a operação em causa, entre as quais figuram, designadamente, o tipo de empresa ou de estabelecimento de que se tratava, a transferência ou não de elementos corpóreos, como os edifícios e os bens móveis, o valor dos elementos incorpóreos no momento da transferência, a integração ou não do essencial dos efetivos pelo novo empresário, a transferência ou não da clientela, bem como o grau de semelhança das atividades exercidas antes e depois da transferência e a duração da eventual suspensão destas atividades. Estes elementos devem ser apreciados no âmbito de uma avaliação de conjunto das circunstâncias do caso concreto e não podem, por isso, ser considerados isoladamente”.

<sup>230</sup> Acórdão do TJUE de 09/09/2015 (Ferreira da Silva e Brito), proc.º C-160/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

ao caso fosse aplicado o atual n.º 5 do art.º 285.º do CT – restringindo a identidade da empresa ao conjunto de meios – não teria existido transmissão da unidade económica, dado que a mesma seria excluída pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março – o que aliás seria outra desconformidade com o entendimento jurisprudencial produzido pelo Tribunal de Justiça.

Como bem elenca PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>231</sup> “*a nova formulação do art.º 285.º, n.º 5 do CT constitui na prática, uma restrição do conceito de unidade económica e consequentemente uma restrição do âmbito de aplicabilidade do mecanismo juslaboral da transmissão de empresa ou estabelecimento, quando esteja em causa apenas uma parte de empresa ou estabelecimento*”. Pretendem os autores realçar que a atual redação do n.º 5, do art.º 285.º do CT, além da perda de eficácia dos mecanismos translativos tendentes à transmissão dos vínculos contratuais dos trabalhadores, deixava antever que a perda do efeito útil desses mecanismos transmissivos fizeram com que os contratos de trabalho não se transmitiam e o trabalhador continuasse ligado ao seu empregador originário. O que nos parece, desde logo, uma falácia do legislador porque, na hipótese, de o empregador não ter outra empresa ou estabelecimento para alocar os trabalhadores incorre em incumprimentos contratuais com estes últimos e, eventualmente, podia requerer a sua insolvência. Nesta última hipótese, quanto muito o que os trabalhadores teriam direito seria reclamarem os seus créditos perdidos (p.e. retribuição, antiguidade, etc.) ao Fundo de Garantia Salarial.

Posto isto, há que considerar a redação do atual n.º 5, do art.º 285.º, do CT. A mesma se apresenta desconforme com o Direito da União Europeia, primeiro porque restringe o seu âmbito de aplicação ao considerar apenas o conjunto dos meios da unidade económica, segundo porque o legislador nacional não cumpriu com o disposto do art.º 8 da Diretiva 2001/23/CE<sup>232</sup>. Quanto a este aspeto, salvo melhor opinião, o legislador não aplicou um regime mais favorável ao trabalhador, bem pelo contrário. Tivemos já, por ocasião da nossa primeira parte do estudo, oportunidade de deixar patente que a Diretiva 2001/23/CE, teve como principais premissas a proteção dos trabalhadores aquando da transmissão da empresa ou estabelecimento e a manutenção dos seus direitos, razão pela qual os seus contratos de transferiam sempre para o adquirente/cessionário.

---

<sup>231</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 33

<sup>232</sup> Seguindo a mesma visão vide PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 34.



Em suma, por acharmos que uma das imposições da Diretiva 2001/23/CE foi, sobretudo, a imposição da mudança da posição jurídica de empregador, e tendo sido contraposto o normativo nacional (art.º 285.º, n.º 5 do CT) com o normativo da Diretiva (art.º 1, al. b)) atenta a desconformidade observada o mesmo deverá ser considerado, pela nossa jurisprudência futura, como se espera, inadmissível<sup>233</sup>.

---

<sup>233</sup> Com a mesma perspetiva e pugnando pela inadmissibilidade do n.º 5 do art.º 285.º do CT *vide* PEDRO ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 35

## CAPÍTULO III

### Tutela do trabalhador contra a transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho: os novos direitos de oposição e resolução

#### 3. O DIREITO DE OPOSIÇÃO

##### 3.1. DA CONTROVÉRSIA ACERCA DA SUA OBRIGATORIEDADE E ADMISSIBILIDADE

Durante muito tempo, a doutrina e a jurisprudência, se questionaram, se o trabalhador afetado pela transmissão deveria, ou não, ser-lhe atribuído direito de oposição à transmissão do seu contrato de trabalho<sup>234</sup>. Na doutrina, JÚLIO GOMES<sup>235</sup>, um dos primeiros a abordar a temática, entendeu que devia ser dada a palavra ao trabalhador para que este pudesse *“exprimir quanto à conveniência da continuação da sua relação laboral sob a alçada do novo empregador”*, dado o carácter duradouro dos contratos de trabalho. Todavia, ainda que se partisse do pressuposto de que era necessário o consentimento do trabalhador, haveria que verificar se o ordenamento jurídico nacional e comunitário acolhiam essa solução.

Antes da configuração das hipóteses que foram dadas em resposta à questão, importa retroagir à primeira parte de nosso estudo, com especial atenção a Diretiva 2001/23/CE, e lançar mão das conclusões por nós já lá elencadas. Ora, como se verificou a Diretiva 2001/23/CE não consagrou, pelo menos de forma expressa, o direito de oposição do trabalhador à transmissão do âmbito do seu contrato de trabalho, até porque face ao princípio da transferência automática dos contratos subjacente, que ocorre independentemente da vontade do transmitente/cedente e do adquirente/cessionário, esta *“parece apontar para a negação de tal direito”*<sup>236</sup>. No entanto, desde cedo, o Tribunal de Justiça divergiu da orientação da Diretiva 2001/23/CE, aliás muito antes da sua entrada em vigor, tendo vindo a reconhecer, sem pudores, aos trabalhadores o seu direito de oposição à transmissão no âmbito dos seus contratos de trabalho.

Certos que, a jurisprudência do Tribunal de Justiça pioneira nesta matéria, já foi amplamente descortinada e discutida, pelo que preferimos não fazer uma análise exaustiva da

---

<sup>234</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, 2018, p. 45-47.

<sup>235</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do Tribunal de Justiça das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: o art. 37º da LCT e a Directiva 77/187/CEE”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 166.

<sup>236</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 196.

mesma, apenas remeter para o que já foi dito em relação, em particular, nos Acórdãos *Skreb e Schroll*<sup>237</sup>, *Europièces/Sanders e Automotive Industries Holding Company*<sup>238</sup>, *Merckx e Neuhuys/Ford Motors Company Belgium*<sup>239</sup> e *Temco Europe*<sup>240/241</sup>. Contudo, não podemos deixar de nos pronunciar quanto ao Acórdão *Katsikas*<sup>242</sup>, por considerarmos que o sentido jurisprudencial nele preconizado serviu de base para a jurisprudência do Tribunal de Justiça que entretanto veio a ser produzida. Podemos mesmo dizer que, o Acórdão *Katsikas* foi a porta de entrada, não só, para o reforço da necessidade de consentimento do trabalhador no ato de transmissão do seu contrato de trabalho para o novo empregador, mas também para as divergências doutrinárias e legislativas que se seguiram quanto às posições assumidas por parte dos diversos Estados-Membros<sup>243</sup>, em contraponto com a jurisprudência do Tribunal de Justiça.

Assim sendo, e para que se perceba, há que enquadrar a causa discutida no Acórdão *Katsikas*, sabendo nós de antemão que, o ordenamento jurídico Alemão, já na altura, reconhecia o direito de oposição à transferência nos contratos dos trabalhadores afetados pela transmissão de estabelecimento. Em termos genéricos o Acórdão relata a situação do *Sr. ° Katsikas* que, à data viu o estabelecimento comercial onde desenvolvia a sua atividade ser transferido e opôs-se à sua transmissão com o intuito de se manter a trabalhar com o mesmo empregador, onde estava afeto, a título principal. O empregador se terá pronunciado, que na altura a Diretiva 77/187/CE, que regulava esta matéria impunha a transmissão automática do contrato de trabalho, ou seja, o vínculo contratual do trabalhador acompanhava a transmissão de estabelecimento, pelo que não se podia considerar o direito de oposição à transmissão do *Sr. ° Katsikas*, ainda que, o ordenamento jurídico Alemão lhe concede-se essa faculdade. Ora, já aqui se disse que uma das premissas de qualquer das Diretivas Comunitárias versadas sobre esta matéria<sup>244</sup> foi “*assegurar a manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de mudança de empresário*”<sup>245</sup>.

---

<sup>237</sup> Acórdão do TJUE de 16/12/1992 (*Skreb e Schroll*), proc.º apensos C-132/91, C-138/91 E C-139/91, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0132>

<sup>238</sup> Acórdão do TJUE de 12/11/1998 (*Europièces*), proc.º C-399/96, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>239</sup> Acórdão do TJUE de 07/03/1996 (*Merckx*), proc.º C-171/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>240</sup> Acórdão do TJUE de 24/01/2002 (*Temco*), proc.º C-51/00, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>241</sup> Para desenvolvimentos nesta matéria, visto já ter sido na nossa doutrina analisados estes acórdãos com detalhe, vide DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p.277; JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 196; e RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 286.

<sup>242</sup> Acórdão do TJUE de 16/12/1992 (*Katsikas*), proc.º C-132/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu).

<sup>243</sup> Quanto a esta questão não vamos nos debruçar preferindo remeter para o que foi já dito por JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 196; DAVID CARVALHO MARTINS, *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Coleção: Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013, p. 290.

<sup>244</sup> As matérias ali referidas foram analisadas separadamente no Capítulo I do presente estudo.

<sup>245</sup> Acórdão do TJUE de 16/12/1992 (*Katsikas*), proc.º C-132/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu). As expressões presentes na presente página, em *italico* e entre aspas, são retiradas do acórdão mencionado.

É precisamente sob essa premissa que o Tribunal de Justiça começou a sustentar a sua posição defendendo que, não obstante as normas da Diretiva “devam ser consideradas como imperativas, no sentido de que não podem ser derogadas de forma desfavorável para os trabalhadores”, apenas “procedem a uma harmonização parcial da matéria em causa”. Logo, “uma tal obrigação poria em causa os direitos fundamentais do trabalhador, que deve ser livre de escolher a sua entidade patronal e não pode ser obrigado a trabalhar para uma entidade patronal que não escolheu livremente”. Perante esse quadro, o Tribunal de Justiça sustentou que “as disposições do artigo 3.º, n.º 1 da Diretiva não constituem obstáculo a que um trabalhador decida opor-se à transferência do seu contrato ou da sua relação de trabalho e, desse modo, não beneficie da proteção que lhe concede a diretiva”. Assim sendo, a Diretiva não podia manter a relação contratual (trabalhador-empregador), se o trabalhador não pretendesse continuar ao serviço do novo empregador. Perante a recusa do trabalhador em continuar com o contrato de trabalho, cabe subsequentemente, a cada um dos Estado-Membro decidir o destino a dar ao trabalhador que se opõe, sendo consideradas desde logo duas soluções possíveis (1) ou o contrato considera-se “rescindido, quer por iniciativa do empregado quer por iniciativa da entidade patronal”, (2) ou pode o contrato de trabalho manter-se com o antigo empregador (transmitente/cedente).

Analisados os prós e os contras da questão suscitada, acabou o Tribunal de Justiça por concluir que a Diretiva não impedia a aplicação de um direito de oposição do trabalhador à transferência. Porém, esse aspeto do campo laboral foi relevado no direito interno de cada Estado-Membro, até porque acredita o Tribunal de Justiça que a questão levantada “não se funda num qualquer valor, mas em valor de escalão superior, verdadeiramente estruturante, situados no domínio da inderrogabilidade pelo direito dos Estados-Membros: a liberdade de escolha de profissão e de empregador, a liberdade de contratação, em suma, a suprema garantia da liberdade pessoal”<sup>246</sup>. Todavia, não deixa de ser curiosa a posição de RODRIGO SERRA LOURENÇO<sup>247</sup>, ao assinalar que, pese embora o Tribunal de Justiça tenha elencado um conjunto de soluções legais com o intuito de conceber o direito de oposição do trabalhador, e assim não continuar o seu contrato de trabalho com o novo empregador, ter-se-á esquecido de especificar quais dessas soluções “integram o âmbito de aplicação da diretiva”, pois como bem mencionou o Acórdão *Katsikas*, tal regulamentação caberia às legislações internas dos “Estados-Membros”. O desacordo do Autor com a solução preconizada pelo Tribunal de Justiça vai mais longe, pois entende o Autor que

---

<sup>246</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 197.

<sup>247</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 273.

concebendo já, os ordenamentos jurídicos (como era o caso do Acórdão) um direito de oposição, tal reconhecimento não colidiria com a nossa doutrina e jurisprudências, situação diversa seria aquela em que os ordenamentos jurídicos, como era o caso do português na altura, não reconhecia um direito de oposição aos trabalhadores. Contudo, não concordamos com a posição assumida pelo Autor, pois o entendimento do Acórdão *Katsikas* foi claro ao mencionar que os Estados-Membros não deveriam recusar o exercício do direito de oposição do trabalhador, muito pelo contrário, deveriam reconhecer o direito de oposição do trabalhador, nos seus ordenamentos jurídicos, incluindo o ordenamento jurídico nacional, e subsequentemente regular o seu exercício e efeitos<sup>248</sup>.

Ora, a propósito da análise por nós providenciada na primeira parte do estudo, é ponto assente que os antecedentes<sup>249</sup> à Lei n.º 14/2018, de 19 de março, não admitiam a existência do direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho para o novo empregador (adquirente/cessionário). Ainda assim, se analisasse-mos, o então regime vigente *cum grano salis* não seria descabido dizer que, de certa forma, este já reconhecia o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho, uma vez que aos trabalhadores eram dadas as faculdades de após a transmissão, resolverem o seu contrato de trabalho com justa causa, nos termos previsto na lei<sup>250</sup>.

Ainda assim, assistiu-se a inúmeros debates doutrinários internos acerca da desconformidade, em abstrato, do direito interno para com o direito comunitário, pois pese embora alguma doutrina e jurisprudência se seguissem posicionamentos idênticos. O certo é que, tais posicionamentos não eram unânimes. Aliás estavam muito longe disso. Veja-se que, LIBERAL FERNANDES<sup>251</sup>, JÚLIO GOMES<sup>252</sup> e RITA GARCIA PEREIRA<sup>253</sup> defendiam unanimemente que, em face dos princípios da autonomia contratual e da livre escolha da profissão, o direito de oposição do trabalhador consubstanciar-se-ia no meio mais adequado e eficaz na proteção dos direitos adquiridos dos trabalhadores, pois presumiam que, somente o trabalhador estaria em condições de aferir o prejuízo decorrente que a mudança de empregador lhe causaria, e se tal inviabilizaria,

---

<sup>248</sup> Evidenciando a mesma opinião *vide* JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 197.

<sup>249</sup> Referimos aqui única e exclusivamente à legislação vigentes no ordenamento jurídico português.

<sup>250</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 59.

<sup>251</sup> LIBERAL FERNANDES, Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do artigo 37.º da LCT conforme o direito comunitário, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, 1999, p. 225.

<sup>252</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do Tribunal de Justiça das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: o art. 37º da LCT e a Directiva 77/187/CEE”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 166.

<sup>253</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, pp.17-18.

ou não, a continuidade da sua prestação laboral<sup>254</sup>. Alertaram, no entanto, os referidos Autores para o facto de, na altura em que se pronunciaram, (1) o reconhecimento por parte do ordenamento jurídico do direito de oposição consistir numa lacuna que deveria ser preenchida – no *direito a constituir*<sup>255</sup> – pelo legislador<sup>256</sup>; (2) o exercício do direito de oposição deveria configurar-se na situação de manutenção do vínculo laboral com o transmitente/cedente, e não se configurar numa rescisão unilateral do vínculo laboral sob pena da perda dos direitos adquiridos pelo trabalhador<sup>257</sup>; (3) o problema residiria nas situações em que transmitente/cedente era detentor, exclusivamente, do estabelecimento transmitido e não poderia alocar o trabalhador a mais nenhum outro estabelecimento, ou seja, ao transmitente/cedente havia de se incumbir do ónus de tomar medidas destinadas à continuação dos vínculos laborais dos trabalhadores num outro estabelecimento e só aqui, em caso de manifesta impossibilidade, é que deveria dar “*lugar à rescisão com a justa causa parte do trabalhador*”<sup>258</sup>.

Com efeito, a jurisprudência nacional começou por absorver, ainda que lentamente, a posição assumida por parte dos Autores supra elencados e, como enuncia JOÃO REIS<sup>259</sup>, operou-se “*uma verdadeira reviravolta jurisprudencial nesta matéria*”. A título exemplificativo, o Supremo Tribunal de Justiça<sup>260</sup>, havia-se pronunciado, no sentido de que, face ao princípio da autonomia contratual e ao princípio da livre escolha de profissão se justificava a admissão do direito de oposição dos trabalhadores afetados pela transferência de estabelecimento, sendo certo que – conforme alertado por RITA GARCIA PEREIRA – o exercício desse direito não poderia “*ser interpretado como declaração de rescisão unilateral do contrato*”, dado que, o trabalhador poderia ter razões objetivas para obstar à transmissão do contrato para o novo empregador, em particular “*dúvidas quanto à solvabilidade e viabilidade da empresa, ou se não lhe merece a confiança política de pessoal ou organização do trabalho que o cessionário adota*”. Porém, o Supremo Tribunal de Justiça deixou em aberto qual “*o destino a dar ao contrato de trabalho do trabalhador oponente*”<sup>261</sup>.

---

<sup>254</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 273. p. 276

<sup>255</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 275. A expressão ali indicada é utilizada pelo autor no seu escrito, e por aqui se aplicar entendemos adotar a mesma expressão.

<sup>256</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “O Conflito entre a Jurisprudência Nacional e a Jurisprudência do Tribunal de Justiça das CCEE em Matéria de Transmissão do Estabelecimento no Direito do Trabalho: o art. 37.º da LCT e a Directiva 77/187/CEE”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, p. 166.

<sup>257</sup> LIBERAL FERNANDES, “Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do artigo 37.º da LCT conforme o direito comunitário”, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, 1999, p. 225.

<sup>258</sup> RITA GARCIA PEREIRA, *Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*, Verbo Jurídico ([www.verbojuridico.net](http://www.verbojuridico.net)), 20 de Janeiro de 2005, p.18.

<sup>259</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Caderno do CEJ*, 2014, p. 201.

<sup>260</sup> Acórdão do STJ de 27/05/2004, proc.º 03S2467, Relator Vítor Mesquita, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>261</sup> RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 281.

Mais tarde, o Supremo Tribunal de Justiça voltou a se pronunciar sobre esta matéria respondendo, nessa altura, à lacuna deixada em aberto no Acórdão anterior. Assim, voltou o Supremo Tribunal de Justiça<sup>262</sup> a admitir um direito de oposição ao trabalhador, nos casos de transferência, sustentando que, no ato de oposição o trabalhador poderia – se assim o entende-se – *rescindir o contrato de trabalho, sendo que essa rescisão deveria ser, única e exclusivamente da responsabilidade da entidade empregadora*<sup>263</sup>.

Contudo, pese embora o caminho trilhado por um setor da doutrina – ao admitir o direito de oposição – outro setor da doutrina continuou a pugnar contra a admissão do direito de oposição do trabalhador afetado pela transmissão nos moldes que se expos. Em termos genéricos, este setor da doutrina composto por JOANA VASCONCELOS<sup>264</sup>, PEDRO FURTADO MARTINS<sup>265</sup> e PALMA RAMALHO<sup>266</sup>, argumentavam, no sentido de se consagrar um direito de oposição ao trabalhador, quando no plano comunitário, em especial a Diretiva 2001/23/CE, nada previa expressamente, pelo que podia ser forçoso, e até reconduzir a resultados pouco desejados. Ainda assim, de forma praticamente unanime pugnaram esses autores para a concessão de um direito de resolução com justa causa do contrato de trabalho do trabalhador afetado pela transmissão, mas sem direito a indemnização, por parte da entidade empregadora originária (transmitente/cedente). Quanto muito para estes autores seria de admitir uma indemnização – como tutela – no caso de se vir a provar que a transmissão do estabelecimento teve por de trás intenções fraudulentas. Note-se que, de todos os autores PEDRO FURTADO MARTINS<sup>267</sup> é aquele que vai mais longe, ao considerar que, em momento algum pode o trabalhador forçar a *“continuação do seu vínculo laboral com um empregador em original”*, razão pela qual a solução passaria pela denúncia do seu contrato, tendo como última alternativa, direito à admissão de resolução do seu contrato de trabalho com justa causa na ocorrência de situações muito particulares que deveriam ser aferidas no caso concreto.

---

<sup>262</sup> Acórdão do STJ de 19/06/2005, proc.º 05S164, Relator Laura Leonardo, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>263</sup> O sentido e alcance desta afirmação corresponde ao exato sentido preconizado pelo supremo tribunal de justiça no acórdão mencionado (Acórdão do STJ de 19/06/2005, proc.º 05S164, Relator Laura Leonardo, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), mas adequada ao presente texto, razão pela qual seguem em *italico*. Neste sentido RODRIGO SERRA LOURENÇO, sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa”, separata da revista da ordem dos advogados, ano 69, I/II – Lisboa, Janeiro-Junho 2009, p. 281; e PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 66.

<sup>264</sup> JOANA VASCONCELOS, “A transmissão da empresa ou estabelecimento no Código do Trabalho”, in *Prontuário de Direito de Trabalho*, n.º 71, 2005, p. 90.

<sup>265</sup> PEDRO FURTADO MARTINS “Duas questões a propósito dos efeitos da transferência de estabelecimento nas relações de trabalho, art.º 321.º do CT e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho”, in *Memórias dos IX e X congressos Nacionais de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 329.

<sup>266</sup> PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, almedina, 2010, p. 770.

<sup>267</sup> PEDRO FURTADO MARTINS “Duas questões a propósito dos efeitos da transferência de estabelecimento nas relações de trabalho, art.º 321.º do CT e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho”, in *Memórias dos IX e X congressos Nacionais de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 329.

Veja-se que, a admissibilidade ou não, do direito de oposição do trabalhador começou ainda na vigência da LCT, transitando mais tarde para o Código de Trabalho de 2003, e para o Código de Trabalho de 2009, não chegando a questão a ficar solucionada durante todo esse tempo. O Autor que, no nosso entendimento melhor respondeu às questões que foram surgindo com o decurso do tempo foi PEDRO ROMANO MARTINEZ<sup>268</sup> ao sustentar que *“nada obsta a que o trabalhador se oponha à transmissão da sua posição contratual, optando pela resolução do contrato, podendo invocar justa causa, se eventualmente provar algum fator nesse sentido”*. Para este Autor, não se devia confundir o direito de resolução do trabalhador com o direito de oposição, isto porque é evidente que o trabalhador que exerce o direito de resolução do seu contrato, seja ou não com justa causa, o que pretende é a sua desvinculação total e permanente para com o seu empregador. Situação diversa, acontece quando o trabalhador exerce o direito de oposição à transmissão do seu contrato, dado que, de algum modo, dá-lhe a possibilidade de *“escolha entre dois empregadores distintos”*<sup>269</sup>, e o efeito útil que pretende com o seu exercício é obstar à *“mudança de empregador, sem manifesta nenhuma vontade rescisória”*<sup>270</sup>.

Perante este quadro, apontava JOÃO REIS<sup>271</sup> que havia de se admitir um direito de oposição ao trabalhador afetado pela transmissão de estabelecimento e que *“não se podia ter medo”* em dar esse passo, com vista à consagração legal, até porque *“tal direito não pode ser visto como uma espécie de “cavalo de troia” no mundo das transações comerciais”*. Além do mais, somente o trabalhador se encontra nas perfeitas condições de poder aferir da eficácia do seu direito, dado que, *grosso modo*, é obrigado a acompanhar o destino dado à unidade económica onde desenvolve a sua atividade laboral, sob pena de perda dos direitos adquiridos por via do despedimento. Portanto, a estabilidade do seu vínculo contratual, não raras as vezes passava pelo não exercício do seu direito de oposição – ainda que tal atentasse contra princípios constitucionalmente consagrados na CRP. Como bem sublinha o autor mencionado *“o direito de oposição não pode ser configurado como uma ilegítima renúncia ao direito fundamental de segurança no emprego. Não vale a pena discutir se o trabalhador está ou não a renunciar a um direito fundamental, porque o que tem primazia aqui é a preponderância do exercício do direito fundamental de escolher livremente a entidade patronal”*<sup>272</sup>.

---

<sup>268</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 46.

<sup>269</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Caderno do CEJ*, 2014, p. 204.

<sup>270</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Caderno do CEJ*, 2014, p. 204.

<sup>271</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Caderno do CEJ*, 2014, p. 209.

<sup>272</sup> JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, *Caderno do CEJ*, 2014, p. 209.



Respondendo aos anseios, em particular, do supra citado autor, bem como de todos os outros autores – que já referimos – todos eles pugnaram pela admissibilidade do direito de oposição, inclusive o legislador por intermédio da Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que aditou ao Código do Trabalho o art.º 286.º-A com a epígrafe “*Direito de oposição do trabalhador*”<sup>273</sup>, ao consagrar de forma expressa o direito de oposição do trabalhador em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento de forma a que, de uma vez por todas, se pudesse dar uma resposta cabal ao reforço dos direitos dos trabalhadores afetados pela transmissão de empresa ou estabelecimento. Agora, como se analisará nos pontos subsequentes ao trabalhador será conferida a faculdade de “*optar pela manutenção do contrato com a empresa transmitente ou pela resolução do contrato, nos termos que passamos a analisar*”<sup>274</sup>.

### 3.2. A SUA EXPRESSA CONSAGRAÇÃO PELA LEI N.º 14/2018, DE 19 DE MARÇO

Numa análise pormenorizada do art.º 286.º-A do CT, verificamos que, com a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, o legislador “*deu corpo*” ao direito de oposição do trabalhador afetado pela transmissão de empresa ou estabelecimento, ao deixar consagrado os pressupostos do seu exercício e os efeitos decorrentes do mesmo. Assim sendo, a Lei n.º 14/2018, ainda que tenha mantido a transmissão automática dos contratos de trabalho<sup>275</sup> para o “novo” empregador, o certo é que aos trabalhadores passou a assistir com a nova redação do artigo, pelo menos de forma expressa, o direito de oposição a essa mesma transmissão, nos casos em que, os trabalhadores preencham algum dos pressupostos decorrentes do art.º 286.º-A do CT<sup>276</sup>.

Ora, estipula o n.º 1, do art.º 286.º-A do CT que, o “*trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador (...), nos termos do n.º 1 ou n.º 2 do artigo 285.º, quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança*”. Com a redação do presente artigo, foi claro o intuito do nosso legislador em balancear os entendimentos a favor do direito de oposição que, entretanto

---

<sup>273</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 73-76.

<sup>274</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 73.

<sup>275</sup> É o que resulta das disposições conjugadas do arts.º 285.º e 286.º do CT,

<sup>276</sup> Assinalando esta limitação MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 73; onde diz o seguinte: “O trabalhador não poderá exercer este direito *as libitum*, mas tão só nos casos previstos na hipótese normativa do art.º 286-A”.

se haviam produzido na doutrina e na jurisprudência, e ao corporizá-los em forma de lei. Por essa razão, não se estranha que legislador tenha adotado a posição do Supremo Tribunal de Justiça<sup>277</sup> e aproveitado, quase por completo, o que ali foi escrito em relação às causas, no qual o direito de oposição podia ser exercido. Além do mais, pareceu claro o intuito do legislador, em querer abrir a porta ao chamado “*trabalhador livre*”<sup>278</sup>, no sentido em que permitiu ao trabalhador, o exercício completo e sem reserva de todos os seus direitos fundamentais constitucionalmente consagrados – no caso para o que aqui interessa o *direito fundamental de escolher livremente a entidade patronal* – mas sem nunca olvidar, o não menos importante, direito à livre iniciativa económica por parte do empregador.

De facto, no preceito em análise, o legislador limitou o âmbito de aplicação do conceito “prejuízo sério”, passando este a operar com o intuito de o cingir a critérios objetivos que, desde logo, tratou de elencar na própria norma<sup>279</sup>. Aparentemente, pelos vocábulos “*manifesta falta de solvabilidade*” e “*situação financeira difícil*”, o legislador parece que apenas quis admitir, o direito de oposição do trabalhador, no caso de a empresa ou o adquirente se encontrem numa situação financeira e de gestão desequilibradas receando, porventura, que a empresa e/ou adquirente se encontrasse já numa situação de pré-insolvência e que usassem a transferência de estabelecimento para fins fraudulentos, como de resto já vimos ser possível nos capítulos anteriores.

Com efeito, o legislador exige, ainda do trabalhador “*um mero juízo de prognose do prejuízo sério*”<sup>280</sup>, já que o *prejuízo sério*<sup>281</sup> é uma condição essencial para o exercício do direito de oposição, pelo que caberá, então, ao trabalhador o ónus de alegar e provar essa mesma factualidade. Todavia, tal imposição ao trabalhador poderá não resultar como justa pois, nem sempre, o trabalhador está informado sobre qual a concreta situação económico-financeira da empresa e/ou adquirente, o que o pode levar a análises desfasadas da realidade. Além disso, quanto à última situação avançada pelo legislador, o trabalhador pode opor-se à transmissão – *se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança* – e o legislador acabou por dificultar a vida um pouco mais ao trabalhador, no sentido que, é sobre o trabalhador que recai a

---

<sup>277</sup> Acórdão do STJ de 27/05/2004, proc.º 03S2467, Relator Vítor Mesquita, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

<sup>278</sup> Expressão utilizada por JOÃO REIS, “O regime da transmissão da empresa no Código do Trabalho”, Caderno do CEJ, 2014, p. 209.

<sup>279</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 79; e LIBERAL FERNANDES, Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do artigo 37.º da LCT conforme o direito comunitário, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, 1999, p. 225.

<sup>280</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 79.

<sup>281</sup> Cfr.º Art.º 342, n.º 1 do CC.

obrigação de alegação dos “*factos ou condutas, em concreto, que lhe permitam invocar a falta de confiança no adquirente, sob pena de a oposição consubstanciar um abuso de direito*”<sup>282</sup>, portanto, a oposição feita à transmissão da empresa ou estabelecimento deverá ser qualificada como ineficaz, ou mesmo nula porque se mostra abusiva<sup>283</sup>.

Acompanhando a redação do n.º 2, do art.º 286.º-A do CT, “*a oposição do trabalhador prevista no número anterior obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º, mantendo-se o vínculo ao transmitente*”. Desta forma, caem logo por terra quaisquer eventuais dúvidas em relação à eficácia obstrutiva do direito de oposição consagrado pelo legislador, pois os vínculos contratuais laborais dos trabalhadores manter-se-ão com o transmitente/cedente. Por fim, remata o n.º 3, do art.º 286.º-A CT, sobre o procedimento que o trabalhador deve adotar, querendo exercer o seu direito de oposição à transmissão - “*o trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou o termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o n.º 1.*”.

Dada a quantidade de novidades trazidas pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, em especial o direito de oposição do trabalhador, nos pontos subsequentes há que proceder a uma análise detalhada do regime de forma a, se poder dissipar, quaisquer dúvidas suscitadas, limitando, assim quaisquer dificuldades interpretativas ainda existentes.

### 3.2.1. PRESSUPOSTOS

No ponto anterior, verificamos que o exercício do direito de oposição do trabalhador afetado pela transmissão deve ter por base um de dois pressupostos elencados pelo legislador no art.º 286.º-A do CT: (1) *quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério*; (2) ou quando *a política de organização do trabalho não merecer a confiança do trabalhador*.

---

<sup>282</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “ O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 80.

<sup>283</sup> Cfr.º Art. 403º do CT.

Atento o explanado parece mais ou menos claro que, o pressuposto fundamental sobre o qual, o direito de oposição deve operar é o pressuposto do *prejuízo sério*<sup>284</sup>, pelo que, assim sendo, resta saber em que moldes é que o mesmo pode ser considerado. O conceito de *prejuízo sério*, entre nós, já *não é novo*<sup>285,286</sup>. Recentemente, no domínio laboral o conceito é utilizado para abarcar questões de mudança de localização da empresa ou de horário de trabalho. Por essa razão, DAVID CARVALHO MARTINS<sup>287</sup> é o primeiro, a lançar para debate a questão de saber se existe ou não, a possibilidade de aproveitar na doutrina e na jurisprudência os conceitos e entendimentos, entretanto produzidos acerca das várias configurações em que o conceito de *prejuízo sério* pode operar. Na passagem em revista dos vários conceitos, o autor mencionado sublinha que a aplicabilidade do mesmo fica dependente “*de interesses patrimoniais sérios do empregador ou do trabalhador ou de exigência imperiosas do funcionamento da empresa ou serviço*”. No entanto, acaba por concluir que, nessas situações a aplicabilidade, do conceito de *prejuízo sério*, apenas reflete situações pessoais dos trabalhadores, normalmente associadas a aumento dos seus custos

---

<sup>284</sup> Acórdão do TRC de 30/04/2019, proc.º 1326/18.2T8CTB.C1, Relator Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “...II - Decorre do artº 194º, nº 1, al a), e nº 5, do CT que é legítimo ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço e a transferência não importar prejuízo sério para o trabalhador. III - No caso de a transferência ser definitiva e verificando-se um prejuízo sério, o trabalhador terá direito à compensação prevista no artº 366º do CT- nº 5 daquele artº 194º. IV - Resulta do disposto no artº 129º do CT, como corolário do princípio jurídico-laboral da inamovibilidade, que o trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, não podendo ser transferido para outro local de trabalho, sem o seu acordo, fora das situações expressamente previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho. V - A existência de prejuízo sério afere-se na consideração de elementos factuais concretos da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador - o objecto de tutela da garantia de inamovibilidade - entre outros, os recursos existentes em matéria de transportes, o número, idade e situação escolar dos filhos, a situação profissional do cônjuge e de outros elementos do agregado familiar, sendo necessário, para que se verifique, que a transferência afecte substancialmente a estabilidade daquela organização, indo para além dos simples transtorno ou incómodos. VI - Tal como configurado na alínea b) do nº 1 do artº 194º do CT, a inexistência de prejuízo sério é um requisito constitutivo do direito do empregador a transferir o trabalhador. Dai que lhe caiba o ónus de alegar e provar, na parte que controla, a concreta inexistência de prejuízo sério para o trabalhador afectado pela medida, nos termos do artº 342º, nº 1, do Cod. Civil”.

Acórdão do TRP de 07/01/2019, proc.º 23987/16.7T8PRT.P1, Relator Nelson Fernandes, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “I - O Código do Trabalho (2009) tutela o direito do trabalhador à prestação da sua actividade/trabalho no local convencionado, nos termos previstos nos artigos 129.º, al. f), 193.º e 194.º. II - A leitura do artigo 194.º não prescinde que se tenha presente o princípio da inamovibilidade, na justa medida em que nele se preenche uma das garantias do trabalhador, compreendendo-se facilmente que, para admitir a mudança de local do trabalho, se deva ponderar que o trabalhador, sabendo que a sua actividade está localizada, condicione muitas vezes a sua vida pessoal em função desse lugar. III - O prejuízo para o trabalhador, a que alude a alínea b) do n.º 1 do artigo 194.º, deve ser avaliado de acordo com um parâmetro de boa-fé no cumprimento do contrato, impondo o dever de colaboração que o trabalhador sacrifique conveniências pouco relevantes ao interesse da empresa e, em contrapartida, que tenha de se verificar, do ponto de vista empresarial, uma razão económica, técnica, organizacional, etc. ponderosa, que justifique a mudança de local. IV - Incumbe ao empregador fazer a prova dos factos constitutivos do direito de alterar o local de trabalho do trabalhador (artigo 342º/1 CC), incumbindo por sua vez a este fazer a contraprova de que, no caso, existe um prejuízo sério, assim como provar os factos que integram este conceito, isto é, o trabalhador tem de fazer a prova dos factos impeditivos (artigo 342º, n.º 2 do CC).

Acórdão do TRC de 07/04/2016, proc.º 446/14.7TTLRA.C1, Relator Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt) “...III - Resulta do disposto no artº 129º do C.T., como corolário do princípio jurídico-laboral da inamovibilidade, que o trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade no local contratualmente definido, não podendo ser transferido para outro local de trabalho sem o seu acordo, fora das situações expressamente previstas na lei ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. IV - Decorre do artº 194º, nº 1, al. a), e nº 5, e da cláusula 15ª, nº 7, do CCT aplicável que é legítimo ao empregador transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço e a transferência não importar prejuízo sério para o trabalhador. V - Nestes casos, o único meio de resistência à alteração do local de trabalho parece consistir na resolução do contrato, procedimento este que o trabalhador pode adoptar se houver prejuízo sério para ele, com direito a indemnização. VI - Esse prejuízo sério deve consubstanciar um dano relevante, que não se reconduza a simples transtornos ou incómodos. VII - Mas o prejuízo sério não tem de estar já concretizado, podendo ser conjectural, desde que seja objectivamente comprovável e que, no caso concreto, vá implicar uma modificação substancial da vida do trabalhador em consequência da mudança do seu local de trabalho”.

<sup>285</sup>

<sup>286</sup> Expressão utilizada por DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 131.

<sup>287</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 132.

para o trabalho, ligadas a danos patrimoniais relevantes na sua esfera jurídica e que, afinal, produzem impacto nas suas condições de vida para o trabalho<sup>288</sup>.

Posto isto, rapidamente DAVID CARVALHO MARTINS<sup>289</sup> concluiu que, nenhum dos conceitos de *prejuízo sério* passados em revista possui a operacionalidade prática necessária para ser “*diretamente importado para o direito de oposição*”, dado que, não só nenhum deles parece respeitar o direito fundamental de livre escolha da entidade empregadora conferida ao trabalhador pela nossa constituição, como também, uma das exigências da Diretiva 2011/23/CE postula nos seus considerandos, a proteção do trabalhador na vertente em que o mesmo, numa situação hipotética de transmissão de estabelecimento, não pode “*ser colocado numa situação globalmente menos favorável do que aquela que exista antes da transmissão da unidade económica*”<sup>290</sup>.

Assim sendo, num averbamento pré-definidor do conceito de *prejuízo sério* a operar em sede de oposição do trabalhador à transmissão do seu vínculo contratual para o novo empregador acreditamos ser correto que, o mesmo se baseie em critérios objetivos que não deixem margem para dúvidas sobre a aplicação do critério. Ou seja, *a contrario sensu*, é descabido pensar que o mesmo se possa sustentar em meras vontades subjetivas, ou popularmente falado de “*apetites*”, do próprio trabalhador. Por isso mesmo, a jurisprudência assente que o conceito de *prejuízo sério* plasmado no n.º 1, do art.º 342.º do CC se trata de um conceito vago e indeterminado, cabendo, naturalmente, ao trabalhador a concretização dos factos que possam preencher o conceito em aberto.

Regressando ao texto do n.º 1, do art.º 286.º-A do CT, verificamos que o legislador optou por ficar pelo “*mero juízo de prognose*”<sup>291</sup> do que concretizar o conceito numa “*potencial ocorrência futura*”<sup>292</sup>, ou seja, exercendo o direito de oposição, o trabalhador não chega sequer a prestar a sua atividade laboral sob as ordens e direção do novo empregador (adquirente/cessionário), já que continua com o seu vínculo contratual ligado ao transmitente/cedente<sup>293</sup>. Ao ser assim, o legislador não teve em consideração o facto de, com alguma probabilidade, em alguns casos, a

---

<sup>288</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 133-134.

<sup>289</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 134.

<sup>290</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 134.

<sup>291</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 78

<sup>292</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 293.

<sup>293</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.º Série) n.º 1-4, p. 22.

verificação do *prejuízo sério* nunca se vir a concretizar, pois conforme concretizou bastará, tão só, que o trabalhador assinale a «*manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente*». Contrariamente ao que nos parece adequado ao caso, em boa verdade se diga que, o legislador deixa-o em aberto, podendo mesmo se dizer que até sugere, a proliferação do exercício do direito de oposição do trabalhador invocando “*o prejuízo sério fundado em argumentos subjetivos, de vontades e estados de alma*”<sup>294</sup>, do que propriamente argumentos objetivos, racionais, sindicáveis e suscetíveis de prova em contrário<sup>295</sup>.

PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>296</sup> alertam para “*a necessidade de controlo jurisdicional do preenchimento concreto do requisito de prejuízo sério*”, pois pese embora seja intuito do transmitente/cedente a transferência total da unidade económica, pode acontecer que, caso o adquirente/cessionário não pretenda continuar com o trabalhador durante a transmissão, e que o próprio trabalhador também exerça o seu direito de oposição, por um lado, alegando prejuízo sério, como por outro lado, é possível que, por apenas deter esse estabelecimento e mais nenhum outro, não tenha nenhuma unidade económica onde alocar o trabalhador. Por isso, em caso de recusa do direito de oposição do trabalhador, e num eventual recurso a tribunal para dirimir a questão o transmitente/cedente certamente invocará que a oposição do trabalhador ao seu contrato é inerte e desprovida de qualquer fundamento, e por seu turno, o trabalhador pretenderá efetivar o seu direito de oposição, contudo sabendo de antemão que correrá o risco de poder ser despedido sem justa causa.

Assim, no caso de o transmitente/cedente levar por diante a sua pretensão, o adquirente/cessionário poder-se-á ver obrigado a reintegrar o trabalhador – a menos que o trabalhador não tenha acautelado essa situação, por exemplo através de uma providência cautelar, e quando regresse ao trabalho já não lá tenha o seu posto de trabalho por faltas injustificadas – no caso de ser o trabalhador a vencer a causa a ele deve ser atribuída uma compensação calculada nos termos gerais.

Note-se que, o n.º 1 do art.º 286-A do CT elenca, ainda, um outro pressuposto sob o qual o direito de oposição do trabalhador à transmissão do seu contrato de trabalho pode operar: o da

---

<sup>294</sup> Expressão utilizada por DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 134.

<sup>295</sup> Neste ponto de vista aponta JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 294. Diz o autor parecer haver espaço a outro elenco de situações para além daqueles mencionado pelo legislador.

<sup>296</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 23-24.

«política de organização do trabalho não lhe merecer confiança». No nosso entender, a expressão utilizada pelo legislador foi infeliz, cuja sua aplicabilidade prática desde já se questiona.

Na análise da segunda parte do n.º 1 do art.º 286-A do CT interrogamo-nos – como praticamente todos os autores<sup>297</sup> o fizeram – sobre o esteve o legislador a pensar para fazer o trabalhador objetivar o seu direito de oposição em termos tão subjetivos. JÚLIO GOMES<sup>298</sup> sustenta que, parece suficiente ao trabalhador apenas dizer *“não confio na política de organização de trabalho”*. Na hipotética aplicabilidade prática deste pressuposto somente o trabalhador conhecerá dos fundamentos e das razões a si intrínsecas que o levam a rejeitar a sua confiança na organização de trabalho em que vai ser inserido, por isso a oposição cuja invocação deste fundamento não se poderá ignorar será de tal forma arbitrária que a doutrina<sup>299</sup>, e bem quanto a nós, a perguntar das razões objetivas que faz o trabalhador desconfiar do que iria ser o seu novo empregador.

O certo é que, como vem sendo afirmado por JOÃO LEAL AMADO<sup>300</sup> objetivamente a letra da lei não faz pender para o lado do trabalhador qualquer invocação fáctica que permita uma justificação cabal das razões e das suas desconfianças ou receios, dado que este se basta por *“sentimento, de uma crença de algo emocional e do foro puramente interno do trabalhador, insuscetível de ser demonstrado em tribunal, de ser comprovado pelo trabalhador ou ser desmentido pelo empregador”*<sup>301</sup>.

Com o intuito de evitar querelas doutrinárias e conduzir a entendimentos pouco recomendáveis cremos que teria sido conveniente ao legislador elencar concretamente um conjunto de elementos e situações a verificar de forma que a aplicabilidade deste pressuposto pudesse decorrer sem problemas tanto na situação de oposição do trabalhador como da resolução do seu vínculo contratual<sup>302</sup>. A verdade é que, como reconhece JÚLIO GOMES<sup>303</sup> o elencar desses

---

<sup>297</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 77-84; e JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, pp. 294-295.

<sup>298</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 78.

<sup>299</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 77-78. Também JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 294, se pronuncia no sentido de que só o trabalhador é que experimenta esse tipo de sensação e vivencia esse sentimento, por ser algo intrínseco ao mesmo.

<sup>300</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 295.

<sup>301</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 295-296.

<sup>302</sup> Sugerindo já este elencar de situações e elementos JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 78.

<sup>303</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 78.

elementos por parte do legislador é “*uma questão muito delicada*”, pois desconhece por completo de quais informações é que o trabalhador é detentor para desse pressuposto se puder fazer valer.

Aliás, quanto a este aspeto questionamos mesmo se ao trabalhador será conferido estes elementos que normalmente norteiam o destino da empresa e cujo conhecimento de orientação apenas cabe ao empresário – nos casos das pequenas e médias empresas – ou ao conselho de administração – nos casos das grandes empresas. A nossa interrogação recai sobre que formação terá o trabalhador para daqueles elementos conhecer. E mais, o facto de não os saber interpretar poderá levar o trabalhador a tomar decisões precipitadas e desprovidas de razão. Aos trabalhadores são normalmente prestadas informações de carácter obrigatório, nos termos do disposto no art.º 286.º do CT. No normativo em causa, nada consta em relação a estes elementos que, porventura, permitam ao trabalhador tomar em consciência uma decisão.

Em suma, e para que possamos fechar este ponto de estudo, facto é que, o conceito “*política da organização do trabalho*” arbitrado pelo legislador, tem como objetivo sustentar a oposição do trabalhador e do seu contrato. Trata-se de um “*conceito vago, aberto a múltiplas interpretações e que certamente vai complicar muitos a vida dos processos judiciais onde esta questão se coloque*”<sup>304</sup>, e como aqui já pugnamos “*cuja previsão de oposição deveria ter bases de fundamentação mais claras*”<sup>305</sup>. Afinal “*falamos de quê quando aludimos à política da organização?*”<sup>306</sup>, muitas perguntas para tão poucas respostas.

Tendo em atenção, os pressupostos que estão na base do direito de oposição do trabalhador seria conveniente, pelas razões já explanadas que, o legislador encontra-se outros alicerces para sustentar o direito de oposição dos trabalhadores à transmissão dos seus contratos de trabalho. JOÃO LEAL AMADO<sup>307</sup>, entende que, o mero facto da transmissão da empresa associado à subsequente mudança da entidade empregadora bastava, à luz dos princípios da livre escolha da entidade empregadora e da liberdade contratual, para o trabalhador pudesse exercer

---

<sup>304</sup> MAGDA SOUSA GOMES, “Alterações ao Regime da Transmissão de Estabelecimento”, Newsletter Sérvulo & Associados - Sociedade De Advogados, p. 2, disponível em [https://www.servulo.com/xms/files/00\\_SITE\\_NOVO/01\\_CONHECIMENTO/01\\_PUBLICACOES\\_SERVULO/2018/Update\\_\\_Pub\\_MSG\\_28.02.2018\\_\\_Alteracoes\\_ao\\_Regime\\_da\\_Transmissao\\_de\\_Estabelecimento.pdf](https://www.servulo.com/xms/files/00_SITE_NOVO/01_CONHECIMENTO/01_PUBLICACOES_SERVULO/2018/Update__Pub_MSG_28.02.2018__Alteracoes_ao_Regime_da_Transmissao_de_Estabelecimento.pdf)

<sup>305</sup> MAGDA SOUSA GOMES, “Alterações ao Regime da Transmissão de Estabelecimento”, Newsletter Sérvulo & Associados - Sociedade De Advogados, p. 2, disponível em [https://www.servulo.com/xms/files/00\\_SITE\\_NOVO/01\\_CONHECIMENTO/01\\_PUBLICACOES\\_SERVULO/2018/Update\\_\\_Pub\\_MSG\\_28.02.2018\\_\\_Alteracoes\\_ao\\_Regime\\_da\\_Transmissao\\_de\\_Estabelecimento.pdf](https://www.servulo.com/xms/files/00_SITE_NOVO/01_CONHECIMENTO/01_PUBLICACOES_SERVULO/2018/Update__Pub_MSG_28.02.2018__Alteracoes_ao_Regime_da_Transmissao_de_Estabelecimento.pdf)

<sup>306</sup> MAGDA SOUSA GOMES, “Alterações ao Regime da Transmissão de Estabelecimento”, Newsletter Sérvulo & Associados - Sociedade De Advogados, p. 2, disponível em [https://www.servulo.com/xms/files/00\\_SITE\\_NOVO/01\\_CONHECIMENTO/01\\_PUBLICACOES\\_SERVULO/2018/Update\\_\\_Pub\\_MSG\\_28.02.2018\\_\\_Alteracoes\\_ao\\_Regime\\_da\\_Transmissao\\_de\\_Estabelecimento.pdf](https://www.servulo.com/xms/files/00_SITE_NOVO/01_CONHECIMENTO/01_PUBLICACOES_SERVULO/2018/Update__Pub_MSG_28.02.2018__Alteracoes_ao_Regime_da_Transmissao_de_Estabelecimento.pdf)

<sup>307</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, 2018, pp. 53-54.



o seu direito de oposição pois não pode este ser obrigado a trabalhar para quem não pretende prestar a sua força de trabalho. Em jeito de conclusão, salienta o autor que, os pressupostos do direito de oposição elencados pelo legislador no art.º 286-A do CT, só fariam sentido se, a final tivesse sido “estabelecido alguma diferença em relação ao exercício de cada um dessas vias”.

### 3.2.2. EXERCÍCIO E EFEITOS

Da análise do normativo do disposto n.º2, do art.º 286.º-A do CT verifica-se a validade da eficácia *obstativa*<sup>308</sup> da oposição feita pelo trabalhador ao seu contrato de trabalho, prevendo aquele normativo que *nos termos dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 285.º*, o vínculo ao transmitente se mantém. Desta forma, o legislador é perentório ao conceder a possibilidade ao trabalhador de manter a sua relação laboral com o transmitente/cedente<sup>309</sup>.

Note-se que, a solução elencada pela lei não é nova. Com já teve oportunidade de se pronunciar LIBERAL FERNANDES<sup>310</sup> “*é o trabalhador quem está em melhores condições de avaliar se deve manter a relação laboral com o transmitente*”, ainda que – como menciona MÉLANIE SANTOS<sup>311</sup> – se saiba de antemão que, corre o risco de vir a ser despedido por fatores de ordem, predominantemente económica.

Logo o mesmo é dizer que, caberá ao trabalhador assumir os riscos da sua decisão sejam eles quais forem. Afinal é este o escopo da Lei n.º 14/2018, ao pretender que o trabalhador se possa opor à transmissão do seu contrato de trabalho para o novo empregador e mantenha assim o seu emprego com o transmitente/cedente, dado que, foi com este que originalmente outorgou o seu contrato de trabalho, definido os seus termos e se mantendo até esse momento sob as suas ordens e direção<sup>312</sup>.

O problema de aplicação deste preceito surge, precisamente quando o transmitente/cedente tem de integrar o trabalhador opoente numa outra organização de trabalho

---

<sup>308</sup> Termo utilizado por JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?”, in *Revista questões laborais* n.º 53, 2018, p. 51.

<sup>309</sup> A este respeito à luz da lei n.º 14/2018 se havia pronunciado DAVID FALÇÃO e SERGIO TENREIRO, “Algumas notas sobre o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da lei n.º 14/2018, de 19 de março”, in *Pontuário de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2018, p. 112; ao sustentarem que “o legislador deverá assegurar a possibilidade de subsistência do contrato com o transmitente quando tal se mostre possível”.

<sup>310</sup> LIBERAL FERNANDES, Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do artigo 37.º da LCT conforme o direito comunitário, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 14, 1999, p. 225.

<sup>311</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 79-81.

<sup>312</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *GestLegal*, Lisboa, 2018, p. 297.

que constitui uma unidade económica, da qual é titular. A verdade é que, não raras as vezes, a execução dessa obrigação poderá vir a se revelar impossível. A este propósito, JOÃO LEAL AMADO<sup>313</sup> tipifica “a hipótese de o empregador transmitir a única empresa ou estabelecimento que explora deixando de se dedicar a qualquer outra atividade laboral”. É manifesto que na hipótese elencada pelo autor, a ingressão do trabalhador na esfera jurídica do transmitente/cedente se mostra manifestamente impossível por não haver onde se o possa alocar, e como bem afirma a doutrina<sup>314</sup>, a solução passará pela caducidade do contrato de trabalho nos termos do disposto na al. b), do art.º 343.º do CT<sup>315</sup>.

Colocar-se-á agora a questão de saber se não existirá ou não, no Código do Trabalho um outro preceito mais vantajoso para o trabalhador e que lhe confira um maior grau de proteção. A este propósito, a doutrina<sup>316</sup> em geral lança mão da eventual subsunção ao caso do n.º 1, do art.º 346.º do CT<sup>317</sup>, dado que na aplicação desse preceito poder-se-ia conceder ao trabalhador um direito de compensação pela cessação do seu contrato de trabalho. Ora, o espírito do n.º 1, do art.º 346.º do CT refere que «salvo se o sucessor do falecido continuar a atividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento», se coaduna mais com o regime anterior à Lei n.º 14/2018, quando o direito de oposição ainda não estava expressamente previsto na lei.

A transmissão automática do contrato de trabalho para o novo empregador fosse ele sucessor do falecido ou terceiro, não previa a oposição do trabalhador à transmissão do contrato. Todavia, não foi este o caminho trilhado pelo legislador, já que preferiu adotar uma solução consentânea com o disposto na al. b), do art.º 343.º do CT, no qual, o contrato de trabalho do trabalhador podia caducar, e a este não ser arbitrada qualquer tipo de compensação por essa

---

<sup>313</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 298.

<sup>314</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 299; JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 84-85; DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 137-138; e MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 83.

<sup>315</sup> «O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber» - art.º 343.º al. b) do CT

<sup>316</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, pp. 298-299; JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 85; DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 137-138; e MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 83.

<sup>317</sup> «Artigo 346.º - Morte de empregador, extinção de pessoa colectiva ou encerramento de empresa: 1 - A morte de empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se o sucessor do falecido continuar a actividade para que o trabalhador se encontra contratado, ou se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento; 2 - A extinção de pessoa colectiva empregadora, quando não se verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.»

circunstância. A nosso ver, o legislador não esteve bem, na medida em que, lhe caberia ter uma maior preocupação como lhe caberia, na salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, em regra as partes mais fracas da relação laboral. Pelo que, caberia ao legislador ter ponderado o escopo da Diretiva 2001/23/CE, cujo regime se mostra mais favorável a este, pois permitindo-lhe, nos casos de extinção (caducidade) do seu contrato de trabalho uma compensação, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 346.º do CT.

As disposições conjugadas do arts.º 343.º e 346.º ambos do CT, pronunciam no sentido de acautelar uma outra situação: a da morte do empregador. Como é sabido com a morte do empregador os vínculos laborais afetos à unidade económica não caducam, uma vez que há a previsibilidade de os sucessores continuarem com a atividade ou então, como forma destes ainda obterem uma vantagem patrimonial para si, transmitam a unidade económica para terceiro. Perante a exceção prevista no disposto no n.º 1, do art.º 346.º do CT, não se verifica que os contratos caduquem com o encerramento do estabelecimento. Ora, ao se registar uma daquelas exceções invocadas e o trabalhador exercer o seu direito de oposição, como registam os DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO<sup>318</sup>, o contrato de trabalho deverá caducar automaticamente – como se de encerramento de estabelecimento se tratasse – o que revela que, em muitos casos, o *“direito de oposição não garante a continuidade dos postos de trabalho, razão pela qual poderá significar um salto para o vazio”*. Opinião diversa tem DAVID CARVALHO MARTINS<sup>319</sup>, pois entende que, na configuração desta hipótese é o transmitente/cedente obrigado a integrar o trabalhador e a *“atribuir-lhe um posto de trabalho compatível com a categoria profissional”*. Só tal não sendo possível é que se admite a *“promoção do despedimento por extinção dos postos de trabalho”*, sendo certo que, o aqui transmitente/cedente *estaria obrigado a indemnizar o trabalhador pela cessação do contrato nos termos do disposto no art.º 346.º do CT*.

Quanto a nós a questão que se coloca é outra. Havendo transmissão do estabelecimento e caso, o trabalhador caso se oponha à transmissão do seu contrato, resta-lhe saber se o faz a título dolo ou a título negligente. Para a doutrina a posição é clara, se o trabalhador o fez por dolo, nomeadamente com o intuito claro de poder extorquir uma qualquer vantagem (ilícita) para si, a oposição à transmissão do seu vínculo contratual para o novo empregador deverá ser qualificada

---

<sup>318</sup> DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO, “Algumas notas sobre o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da lei n.º 14/2018, de 19 de março”, in *Pontuário de Direito do Trabalho*, I, Almedina, 2018, p. 112.

<sup>319</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho* I, Almedina, 2018, p. 136.

como *ineficaz*<sup>320</sup>, e portanto, o contrato de trabalho do trabalhador sempre se transferirá para o novo adquirente/cessionário. No entanto, se procedermos a uma ponderação objetiva de acordo com a letra da lei, na aplicação do instituto apercebemo-nos que o legislador *premeia*<sup>321</sup>, em toda a linha, o trabalhador que por *“mera declaração da sua intenção de não continuar a prestar a sua atividade para aquele”*<sup>322</sup>, o que contribui, em larga medida para modos de atuação pouco ponderado<sup>323</sup>. Ao qual se alinham, por vezes intenções mesquinhas do trabalhador contra o novo empregador, com o intuito o seu contrato de trabalho continuar na esfera jurídica do transmitente/cedente. A este respeito DAVID CARVALHO MARTINS<sup>324</sup> mostra-se preocupado, uma vez que tal modo de atuação, sem algum tipo de consequência subjacente poderá conduzir a uma *“proliferação de instabilidade e incerteza na unidade económica e, logo assim, contrária ao próprio sistema”*.

Em termos gerais olhando para o (novo) regime de transmissão de empresa ou estabelecimento e para o modo com que o exercício do direito de oposição do trabalhador pode ser efetivado, salienta JOÃO LEAL AMADO<sup>325</sup> que *“o novo diploma revela-se excessivamente parcimonioso, limitando-se a prever o direito de oposição do trabalhador que exercerá com a manutenção dos respetivos vínculos com o transmitente”*. Refere ainda o autor que, adquirente/cessionário se devem preocupar com a opinião do trabalhador em relação a si, pois o trabalhador só se irá opor à transmissão do seu vínculo contratual conforme aquele lhe inspire ou não, confiança e sempre dependente do *“juízo de prognose de prejuízo sério”*. Não se deve descuidar aqui possíveis problemas, quanto a um eventual exercício abusivo por parte dos trabalhadores do seu direito de oposição podendo fazer com que a empresa ou estabelecimento transmitido seja desprovida de um ativo tão importante como os trabalhadores e tal obste ao seu normal funcionamento. Como bem menciona JÚLIO GOMES<sup>326</sup>, sendo o direito de oposição é um direito potestativo e não regulando a lei, de forma expressa, as consequências da inobservância

---

<sup>320</sup> Expressão utilizada por DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 136; para mais desenvolvimento e com interesse para o caso menciona o autor as várias hipóteses de aplicação.

<sup>321</sup> Expressão utilizada por DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 136.

<sup>322</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 138.

<sup>323</sup> Parece ser este o sentido e alcance que DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, pp. 136, quer dar através das locuções “leviana” e “irrefletida” que são utilizadas no seu artigo.

<sup>324</sup> DAVID CARVALHO MARTINS, “O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 151.

<sup>325</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *Gestlegal*, Lisboa, 2018, p. 299.

<sup>326</sup> JÚLIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 79.

dos trâmites procedimentais constantes no n.º 3 do art.º 286-A do CT, à partida a oposição será de se considerar ineficaz. Acontece que, não tendo o legislado acautelado a inobservância daqueles pressupostos ficará ao critério da doutrina e, especialmente, da jurisprudência o arbitramento dos seus efeitos.

Por fim, importa salientar que, a lei não prevê a possibilidade de renúncia do direito de oposição do trabalhador, através de convenção coletiva, por ser pacífico que se trata de um direito “*consagrado em norma legal imperativa, logo não pode ser objeto de renúncia antecipada*”<sup>327</sup>.

### 3.3. A (NOVA) JUSTA CAUSA DE RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: PRESSUPOSTOS, INOVAÇÃO E EFEITOS

Entrando agora no último ponto que constitui a análise do nosso estudo, temos a admitir que o legislador na consagração da Lei n.º 14/2018 foi ousado em prever, o direito à resolução com justa causa pelo trabalhador.

Antes de entrar em detalhe sobre a forma como o direito à resolução com justa causa pelo trabalhador pode operar, obstando assim, à transmissão dos contratos de trabalho para o novo empregador, importa ressaltar que este direito não deve ser confundido com o chamado direito de oposição.

O trabalhador que exerça o seu direito de oposição, pode na verdade querer manter o seu vínculo contratual, enquanto com a resolução do seu contrato de trabalho, o que pretende o trabalhador é a sua total desvinculação e, conseqüentemente, o recebimento de uma compensação.

Face aos Projetos de Lei em que se discutiram nos *trabalhados preparatórios*<sup>328</sup> antecedentes à Lei n.º 14/2018, esta deixou mais ou menos bem patente as situações em que o direito de resolução haveria de ter lugar, ou seja, foi sugerido que o direito à resolução fosse “*apresentado como uma alternativa à oposição, como forma de oposição ou mesmo não sendo prevista essa possibilidade*”<sup>329</sup>. Sabendo nós, que a Lei n.º 14/2018, de 19 de março, modificou

---

<sup>327</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 86.

<sup>328</sup> Termo utilizado por JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, “Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março”, in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 95.

<sup>329</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ DE PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, p. 44.

o disposto nos arts.º 394.º e 396.º ambos do CT, houve uma maior preocupação por parte da doutrina para perceber em que moldes se deveria cingir a sua aplicabilidade. A este propósito PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>330</sup> entenderam que, atendendo ao disposto na al. d) do n.º 3 do art.º 394.º do CT o *“direito à resolução apenas pode ser exercido nos casos de transmissão da totalidade da empresa e o direito à oposição, com manutenção do vínculo com a empresa transmitente, em todos os casos”*. Sustentam os autores que, a aplicabilidade prática de cada um desses direitos ao caso concreto, já que, por exemplo, o benefício prático retirado pelo trabalhador na hipótese de transmissão da totalidade da empresa e do empregador transmitente/cedente não ter um outro estabelecimento para alocar o trabalhador, pode-se revelar desvantajoso a utilização do direito de oposição ao invés do direito de resolução – que admitiria uma compensação. Logo, dever-se-ia proceder às distinções destes dois direitos. O direito de oposição deveria ser aplicável a qualquer caso, dentro dos termos e dos limites da lei, já o direito de resolução com justa causa pelo trabalhador deve ficar somente para os casos em que, o transmitente/cedente não tenha outro estabelecimento onde pudesse alocar o trabalhador por transmitiu a integralidade do estabelecimento do qual era detentor<sup>331</sup>.

No entanto, coloca-se a questão sobre *perante quem deve o trabalhador exercer o direito de resolução*<sup>332</sup>. Para se conseguir responder a esta questão, tomaremos por base, o disposto al. f), n.º 3, art.º 394.º do CT, onde se verifica que a letra do artigo apenas menciona a locução *«adquirente»* pelo que, em princípio, será contra este que o trabalhador terá de exercer o seu direito de resolução com justa causa. No entanto, o que procuramos são certezas, pelo que nos cabe fundamentar o que fora dito. Neste sentido socorremo-nos do sempre sábio entendimento de PEDRO ROMANO MARTINEZ e PEDRO MADEIRA DE BRITO<sup>333</sup> que numa passagem em revista sobre os vários Projetos de Lei que estiveram na antecâmara da Lei n.º 14/2018 concluíram que *“o direito à resolução com justa causa, previsto pelo art.º 394.º, n.º 3, al. d), apenas poderá ser exercido*

---

<sup>330</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.º Série) n.º 1-4, p. 45.

<sup>331</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.º Série) n.º 1-4, p. 46.

<sup>332</sup> Como viemos anteriormente no direito de oposição deve ser exercido junto/contra o transmitente/cedente do estabelecimento antes que ocorra a transmissão, ou seja, na fase em que aos trabalhadores seja fornecida a informação sobre a transferência para que aí possam ponderar a viabilidade de exercício do seu direito.

<sup>333</sup> PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.º Série) n.º 1-4, p. 47.

*pelo trabalhador contra o empregador transmissário*". Assim sendo, tal só deverá ser exercido depois de *"verificada a ocorrência efetiva de transmissão"* da unidade económica<sup>334</sup>.

Ora, como já se entendeu, da leitura conjugada da al. d), do n.º 3, do art. 394<sup>335</sup> e do n.º 5, do art. 396<sup>336</sup> ambos do CT, nos casos em que, o vínculo contratual do trabalhador não é afetado pela transmissão da unidade económica para terceiro (novo empregador), e essa transferência lhe venha a causar algum dos fundamentos elencados pelo trabalhador no n.º 1 do art.º 286-A do CT – *«causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança»* – o legislador concedeu ao trabalhador a faculdade de, se assim o entender, resolver o seu contrato de trabalho com justa causa e com direito a uma compensação a ser *«calculada nos termos do art.º 366.º»*.

Acontece que, na doutrina temos assistido a uma discussão em redor dos fundamentos elencados pelo legislador no art.º 286-A do CT, e que conduziu a duas visões distintas. Para JOÃO LEAL AMADO<sup>337</sup>, ao contrário do que acontece no direito de oposição, no direito de resolução com justa causa, o legislador não deveria de se ter ficado por critérios subjetivos, quando se está perante a possibilidade de lhe poder ser arbitra uma compensação. Por essa razão, de forma a evitar utilizações abusivas e fraudulentas do instituto havia de se proceder a uma *"interpretação restritiva do n.º 5 do art.º 396 do CT"*, no sentido de se puder operar a validade dos argumentos propostos pelo trabalhador na sua declaração. Criticando a opção da *"interpretação restritiva do n.º 5 do art.º 396 do CT"* surge JÚLIO GOMES<sup>338</sup>. Para este Autor, é descabido essa interpretação, visto que, se o legislador quisesse elencar outros fundamentos para além daqueles constantes no n.º 1 do Art.º 286-A do CT, o poderia tê-lo feito, mas a verdade é que não o fez<sup>339</sup>.

Anteriormente, já tivemos a oportunidade de nos debruçar sobre o elenco de pressupostos enunciados pelo legislador no art.º 286-A do CT. Nessa altura, já desconfiamos da vagueza e da

---

<sup>334</sup> Quanto a este aspeto JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, "Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março", in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 88; entende que a causa não é a "projetada mudança de empregador, mas sim a transmissão para o adquirente da posição de empregador.

<sup>335</sup> Art.º 394.º do CT *«Justa causa de resolução: 3 - Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador: b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;»*

<sup>336</sup> Art.º 396.º do CT *«Indemnização ou compensação devida ao trabalhador: 5 - Em caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º»*.

<sup>337</sup> JOÃO LEAL AMADO, "Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição", in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *GestLegal*, Lisboa, 2018, p. 299.

<sup>338</sup> JULIO MANUEL VIEIRA GOMES, "Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março", in *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Almedina, 2018, p. 98.

<sup>339</sup> Seguindo este entendimento PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, "O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março", *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 51-53.

subjetividade daqueles conceitos e fundamentos, pois assentam em perspetivas futuras de prejuízo sério e em perceções intrincadas, pessoais e praticamente insindicáveis à luz do direito. Face às dúvidas em acompanhar de perto, o entendimento de algum dos autores mencionados preferimos remeter a resposta para as futuras decisões jurisprudenciais que irão certamente surgir, e para a evolução doutrinal na matéria que entretanto haja lugar. Quanto à discussão aberta entre os dois autores mencionados não pretendemos seguir especificamente nenhum deles, pois parece-nos que, alguma razão há-de ter JOÃO LEAL AMADO<sup>340</sup> quando diz que, pese embora os critérios subjetivos importados do art.º 286-A do CT, o direito à resolução do contrato será de admitir-se a justa causa de resolução operar, apenas no pressuposto do *prejuízo sério* que “*implicará o pagamento de uma compensação ao trabalhador*”. Logo, quanto ao pressuposto da “*confiança*” descartar-se-á, em qualquer caso, pelo menos por agora, qualquer compensação devida nos termos do art.º 366.º do CT<sup>341</sup>.

Por fim, uma das questões que ainda deixa dúvidas circunscreve-se à formalidade a adotar pelo trabalhador para o exercício do seu direito de oposição: falamos aqui no prazo em que o deve fazer. Ora, após a transmissão, o trabalhador tem um prazo de 30 (trinta) dias, a partir do momento que teve conhecimento dos factos (n.º 1. do art.º 395.º do CT), o que constitui um dos fundamentos elencados pelo art.º 286-A do CT. Porém, o prazo conferido pelo legislador não é nada claro, muito pelo contrário, dado que, dá a ideia de que o direito de exercício pode ocorrer *ad eternum*, e tal pode obstar ao claro funcionamento da unidade económica, pois não só gera incerteza como, de algum modo é contrário ao próprio escopo do Código do Trabalho. Não faz sentido, o prazo concedido, ou melhor os termos em que se lhe concede esse prazo, pois não se contam os 30 (trinta) dias, a partir do momento de entrada em funções na nova empresa, mas apenas, e tão só, a partir do momento, em que o trabalhador tenha conhecimento de um desses factos, que possa motivar a recusa de transitar/continuar na unidade económica transmitida. Imagine-se, por exemplo a hipótese de, só ao fim de um ou dois anos o trabalhador se aperceber desses factos e pretender resolver o contrato. Esses factos observados a uma distância temporal tão grande seriam, ainda assim, suscetíveis de caber no conceito? Aparentemente não, pois isso a ocorrer seria uma fonte inesgotável de problemas, nomeadamente a fragilidade com que o

---

<sup>340</sup> JOÃO LEAL AMADO, “Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição”, in *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Ano 147.º – N.º 4010, *GestLegal*, Lisboa, 2018, p. 298.

<sup>341</sup> Note-se a este respeito como tem assinalado PEDRO ROMANO MARTINEZ E PEDRO MADEIRA BRITO, “O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março”, *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Janeiro-Dezembro 2018, Almedina, Ano LIX (XXXII da 2.ª Série) n.º 1-4, pp. 49-50; o catálogo do art.º 394.º do CT trata-se de um catálogo taxativo pelo que a resolução do contrato por motivo de transmissão por parte do trabalhador apenas pode fundar-se nas alíneas ali elencadas e não em outras, pois caso contrário não haverá direito a indemnização.



mesmo aparece postulado, pois em nenhum momento menciona o trabalhador a possibilidade de efeitos retroativos. Além disso, para concluir, cremos que, ao final de trinta dias, o trabalhador já estará perfeitamente familiarizado com a unidade económica, pelo que, deveria ser a partir desse momento em que a transferência é efetivada que deveria correr o prazo do disposto no n.º1, do art.395.º do CT.

Posto isto, é em face das circunstância do caso concreto que o trabalhador se deverá pronunciar, ou seja, se pretende exercer o seu direito de oposição, perpetuando, ainda que, teoricamente pela manutenção do vínculo laboral, ou se pretende exercer o direito de resolução, extinguindo-se a sua relação contratual com o adquirente e, ainda assim, receber uma compensação a ser arbitrada de acordo com os trâmites do despedimento coletivo nos termos do art.º 366.º do CT. Em suma, é ao trabalhador que cabe escolher qual o destino quer dar ao seu emprego e à sua vida<sup>342</sup>.

---

<sup>342</sup> MÉLANIE OLIVEIRA NEIVA SANTOS e SUSANA FERREIRA DOS SANTOS, “ O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento”, in *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Almedina, 2018, p. 84.

## CONCLUSÃO

Todo o caminho percorrido até aqui, fez-nos perceber que, pese embora a Diretiva 2001/23/CE se aplique a todos os Estados-Membros, ainda que, o legislador deixasse alguma margem de manobra para que estes pudessem transpô-la e ao mesmo tempo reforçassem o estatuto do trabalhador no que à transmissão de empresa ou estabelecimento diz respeito.

Vimos precisamente isso, por exemplo, com a consagração do direito de oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho que não se encontrava expressamente consagrado na Diretiva e que, o Tribunal de Justiça cedo veio a reconhecer, apesar de uma forma lenta e gradual.

Além disso, verificamos ainda que, a unidade económica deve ter identidade própria e ser funcionalmente organizada. Porém, consoante o caso, sempre se poderá prescindir deste último critério, pois tudo dependerá “*do que a unidade económica vive*”.

Percebemos que a evolução da jurisprudência do Tribunal de Justiça levou a uma mudança de paradigma. Se num primeiro momento, o trabalhador era visto como um objeto que acompanhava o estabelecimento para onde quer que ele fosse, mais tarde, com o quebrar de barreiras começou-se a aperceber que, dentro da unidade económica, o trabalhador deveria não só ter uma palavra a dizer, mas também ter mais autonomia. Assim sendo, a transmissão «*da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica*» conduziu a uma modificação subjetiva no contrato de trabalho do trabalhador afeto à unidade económica, cuja vicissitude contratual importou uma mudança na figura do empregador. Tal é claramente esclarecido pelo artigo pelo n.º 3, art.º 285.º do CT, que consagra que «*os trabalhadores transmitidos ao adquirente mantêm todos os direitos contratuais e adquiridos, nomeadamente retribuição, antiguidade, categoria profissional e conteúdo funcional e benefícios sociais adquiridos*», ou seja, verificando-se a operacionalidade da transmissão automática da posição contratual do empregador, o que na realidade pretende o empregador é dar continuidade aos contratos de trabalho já existentes naquela unidade económica e ao mesmo tempo que o novo empregador assuma um estabelecimento pronto a funcional, sem praticamente nenhuma alteração de substâncias que obste ao seu normal funcionamento. Neste

ponto, fica assente que, o legislador pretendeu dar amplitude e aplicabilidade ao princípio da continuidade normal da unidade económica.

Ademais, com a nova redação, o legislador trouxe uma outra novidade ao permitir a transmissão de apenas parte das empresas. Mas não de todas as empresas, ou seja, se as empresas fossem dotadas de identidade própria seria suscetível de serem transmitidas, pois presume-se que, com a entidade por si adquirida seria suficiente para segurarem a continuidade dos empregos como suporte duradouro, ao contrário da organização técnico organizativa que com relativa facilidade se podia dissolver no ato de transmissão. Posto isto, não resta dúvidas de que, para a Diretiva 2001/23/CE, se mostrou imprescindível, para a manutenção da «*identidade própria*» da empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento, independentemente de vir, após a transmissão, a manter a sua autonomia técnico-organizativa.

Noutro prisma, no que concerne à consagração do direito de oposição do trabalhador, nas situações de transmissão de empresa ou estabelecimento temos de louvar a atitude e coragem do legislador. Porém, não se percebe muito bem, o regime ali consagrado, já que o mesmo parece que não se afigura como o mais adequado para o enquadramento jurídico português. Se em boa verdade, o trabalhador passou a ter uma palavra a dizer, não menos verdade é que, o obriga a que, caso queira exercer o seu direito de oposição a uma fundamentação de catálogo. O legislador obriga, desta forma o trabalhador a ter que fundamentar a sua posição num dos fundamentos do art.º 286-A do CT. Por outras palavras, é precisamente aqui que está o problema. Se o legislador, até ver, é generoso com o trabalhador nos fundamentos que este pode invocar, o certo é que, se tratam de fundamentos de índole pessoal, e nessa medida não se percebe o que pretende o legislador provar com aqueles fundamentos. Aparentemente, pelos vocábulos “*manifesta falta de solvabilidade*” e “*situação financeira difícil*”, o legislador parece que apenas quis admitir, o direito de oposição do trabalhador, no caso de a empresa ou o adquirente se encontram numa situação financeira e de gestão desequilibradas. Pensamos que o correto teria sido o legislador apontar para critérios objetivos que não deixem margem para dúvidas sobre a aplicação do critério.

Verificamos, ainda que o legislador optou por ficar pelo conceito geral e abstrato de *juízo de prognose* do que concretizar o conceito, não chegando a considerar a hipótese de, o prejuízo sério nunca chegar sequer a ocorrer. E, como se isso já não bastasse, o legislador atribuiu outro fundamento gerando, assim maior incerteza maior, pois a nosso ver trata-se de um fundamento incindível e não sujeito a contra prova, como é o caso, da confiança. Ou seja, o nosso legislador

ficou por fundamentos gerais e abstratos, o que se repercute na diminuição em termos de aplicabilidade prática dos seus termos provatórios.

Porém, não deixa de ser verdade que, é o próprio trabalhador que melhor poderá avaliar toda essa situação laboral que o rodeia, e tomar a decisão de continuar a laborar, ou então, exercer o seu direito de oposição. Se o trabalhador não se opuser, à transmissão do contrato continuará afeto às ordens e direção do transmitente/cedente, podendo, no entanto usar da faculdade de resolução do contrato com justa causa e, ser compensado nos termos legais. Aqui o trabalhador só deve resolver o contrato quando já estiver à ordem do adquirente/cessionário devendo alegar um dos fundamentos previstos para o exercício de oposição.

Concluimos que, pese embora a alteração ao Código do Trabalho, facto já há muito ansiado, esta ficou, certamente aquém do que se esperava. Dito de outro modo, a alteração legislativa não foi a mais feliz, visto que, apercebemo-nos de que, o instituto de transmissão da empresa ou estabelecimento aparece quase que em volta de uma bolha nublosa, onde não se vislumbra uma saída clara. Sendo mais as dúvidas, do que as respostas, desafia-se, agora o legislador a tomar uma posição clara sobre o assunto, e das suas uma: ou a (1) especifica os termos e o alcance dos normativos previstos no art. 286<sup>a</sup> do CT, ou em alternativa, (2) proceder a uma revisão da lei e, conseqüentemente a uma nova alteração ao Código de Trabalho. Pelo que, ficaremos a aguardar com elevada expectativa o surgimento de decisões jurisprudenciais com base no instituto supra referido, para perceber-nos qual o caminho seguido pelos Tribunais. Tudo o resto, não passará de querelas doutrinas com posições diversas.

## BIBLIOGRAFIA

- Abreu, Jorge Manuel Coutinho de: "*Da empresarialidade – As Empresas e o Direito*", Coimbra, Editora Almedina, 1993.
- Almeida, T. Guerra de: "*Anotação ao artigo 334º do Código Civil*" in Comentário ao Código Civil Parte Geral, Luís Carvalho Fernandes e José Brandão Proença (coord.), Lisboa, Universidade Católica, 2014.
- Almeida, Vítor Nunes de, A: "*Manutenção dos Direitos dos Trabalhadores em caso de Transferência de Empresas, Estabelecimentos ou Partes de Estabelecimentos*", in: Estudos em Homenagem ao Conselheiro José Manuel Cardoso da Costa, Coimbra, Editora Coimbra, 2003, pág. 89-108.
- Amado, João Leal: "*Contrato de Trabalho - À Luz do Novo Código do Trabalho*", Coimbra, Coimbra Editora, 2009.
- Amado, João Leal: "*Transmissão da empresa e contrato de trabalho: algumas notas sobre o regime jurídico do direito de oposição*" in Revista de Legislação e de Jurisprudência, Ano 147.º – N.º 4010, Lisboa, Editora Gestlegal, 2018, pp. 290-300..
- Amado, João Leal: "*Transmissão de unidade económica e dos contratos de trabalho: oposição ma non troppo?*", Revista Questões Laborais nº 53, Almedina, 2018, p. 43-64.
- Anacoreta, J. P. Magalhães, J. Amorim: "*Perspectiva Laboral da Transmissão de Estabelecimento*" Actualidad Jurídica, Uría Menéndez, 2007, pág.17, 97-101.
- Andrade, Manuel A. Domingues de: "*Teoria Geral da Relação Jurídica - Vol II - Facto Jurídico, em especial Negócio Jurídico*", Editora Almedina, 2003.
- Baptista, Manuel do Nascimento: "*A Jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia e a defesa dos direitos dos trabalhadores no caso de transferência de empresas ou estabelecimentos*", Revista do Ministério Público, Ano 16, n.º 62, abril - junho, 1995, p. 89-105.
- Campos, D. Leite: "*Tempo, Pessoa e Agregado na Relação Jurídica*", REVISTA JURÍDICA LUSO-BRASILEIRA ANO 2, nº1, 2016, p. 841-864.
- Canotilho, José Joaquim Gomes: Moreira, Vital: "*Constituição da República Portuguesa Anotada – artigos 1.º a 107.º, Volume I, 4ª Edição*", Coimbra, Coimbra Editora, 2014, p. 251-273.
- Carvalho, Orlando de: "*Critério e Estrutura do Estabelecimento Comercial*", Coimbra, Atlântida Editora, 1967.

- Cordeiro, António Menezes: *Manual do Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, 1991.
- Falcão, David e Tenreiro, Sérgio: “*Algumas notas sobre o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento à luz da lei n.º 14/2018, de 19 de março*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, I, Editora Almedina, 2018, p. 105-116.
- Fernandes, António Monteiro: “*Alguns Aspectos do Regime Jurídico-laboral da Transmissão de empresa ou estabelecimento*”, *Revista de Questões Laborais*, n.º 53, dezembro de 2018, Editora Almedina, 2018, p. 7-41.
- Fernandes, Francisco Liberal: “*Aspectos da Interferência do Direito Social Comunitário no Direito Laboral Português*”, em *Estudos em Comemoração dos Cinco Anos (1995-2000)* da Faculdade de Direito da Universidade do Porto, Coimbra Editora, 2001, 418-463.
- Fernandes, Francisco Liberal: “*'Harmonização Social no Direito Comunitário: A Diretiva n.º 77/187 /CEE Relativa à Transferência dos Trabalhadores de Empresa. Suas Implicações no Direito Português*”, *AB UNO AD OMNES. 75 Anos da Coimbra Editora 1920-1995*, Coimbra, Coimbra Editora, 1998, p. 1348-1448.
- Fernandes, Francisco Liberal: “*Transmissão do Estabelecimento e oposição do trabalhador à transferência do contrato: uma leitura do art.º 37º da LCT conforme o direito comunitário*”, *Revista de questões laborais*, Ano VI, n.º 14, Coimbra, Coimbra Editora, 1999, p. 481 e ss.
- Garcia, Rita Pereira: “*Natureza Jurídica da Transmissão de Estabelecimento Comercial*”, in: <https://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/transmissaoestabelecimento.doc> 2005 (consultada em 30/10/2019).
- Gomes, José Caramelo: “*Lições de Direito da União Europeia*”, Editora Almedina, Coimbra, 2009.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*A jurisprudência recente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em matéria de transmissão de empresa estabelecimento ou parte de estabelecimento – inflexão ou continuidade?*”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho/coordenação de Pedro Romano Martinez*, Volume 1, Coimbra, Editora Almedina, 2001, p. 494
- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*Algumas Reflexões Críticas sobre a Lei n.º 14/2018 de 19 de março*”, Editora Almedina, 2018, p. 75-104..

- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*Comentário de Urgência ao Acórdão do TJCE, de 20 de novembro de 2003, proc.º C-340/01 – Carlito Abler E.ª e Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH v. Sanrest Grossküchen Betriebsgesellschaft mbH*” Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XLV, jan-set, Lisboa, Editorial Verbo, 2004, pág. 213.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*Direito do Trabalho, Vol. I*”, Coimbra Editora, 2007
- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*Novas, novíssimas e não tão novas questões sobre a transmissão da unidade económica em Direito do Trabalho, Questões Laborais*”, Coimbra Editora, 2014, p. 223-247.
- Gomes, Júlio Manuel Vieira: “*O Conflito entre a jurisprudência nacional e a jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias em matéria de transmissão do estabelecimento comercial no Direito do Trabalho: o art.º 37º da LCT e a Diretiva de 14 de Fevereiro de 1977, 77/187/CEE, nºs 1 a 4*”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, 1996, pág. 77-188.
- Gomes, Magda Sousa: “*Alterações ao Regime da Transmissão de Estabelecimento*”, Newsletter Sérvulo & Associados - Sociedade De Advogados, p.2, Lisboa, In: [https://www.servulo.com/xms/files/00\\_SITE\\_NOVO/01\\_CONHECIMENTO/01\\_PUBLI\\_CACOES\\_SERVULO/2018/Update\\_Pub\\_MSG\\_28.02.2018\\_Alteracoes\\_ao\\_Regime\\_da\\_Transmissao\\_de\\_Estabelecimento.pdf](https://www.servulo.com/xms/files/00_SITE_NOVO/01_CONHECIMENTO/01_PUBLI_CACOES_SERVULO/2018/Update_Pub_MSG_28.02.2018_Alteracoes_ao_Regime_da_Transmissao_de_Estabelecimento.pdf) 2018 (consultada em 30/10/2019)
- Henriques, Fabrícia de Almeida “*Transmissão do Estabelecimento e Flexibilização das relações de Trabalho*”, In: <https://portal.oa.pt/upl/%7Bdd36f469-ac3a-434c-b59a-ecce2fbd7c28%7D.pdf> (consultado em 30/10/2019), 2001, pág. 969-1038.
- Lourenço, Rodrigo Serra: “*O regime da transmissão da empresa no Código de Trabalho*”, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2014, p. 265-296.
- Lourenço, Rodrigo Serra: “*Sobre o direito de oposição dos trabalhadores na transmissão do estabelecimento ou empresa*”, Separata da revista da Ordem dos Advogados, ano 69, I/II – Lisboa, janeiro - junho 2009, Ordem dos Advogados, 2009, p
- Martinez, P. Romano: “*Da Cessação do Contrato*”, Coimbra, Editora Almedina, 2017.
- Martinez, P. Romano: “*Direito do Trabalho*”, 5ª Edição, Coimbra, Editora Almedina, 2010, p. 829.
- Martinez, P. Romano; Brito, Pedro Madeira de, “*O novo regime da transmissão da unidade económica introduzido pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março*” – Revista de Direito e de

- Estudos Sociais – A. 59 (32 da 2ª Série), n.ºs 1-4, Coimbra, Editora Atlântida, 2018, p. 14-81.
- Martins, David Carvalho: *Da Transmissão da Unidade Económica no Direito Individual do Trabalho*, Cadernos Laborais do IDT, Edições Almedina, 2013,
  - Martins, Pedro Furtado: “Duas questões a propósito dos efeitos da transferência de estabelecimento nas relações de trabalho, art.º 321.º do CT e oposição do trabalhador à transmissão do contrato de trabalho”, in Memórias dos IX e X congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Coimbra, Editora Almedina, 2007.
  - Martins, David Carvalho: “*O Novo Regime da Transmissão de Unidade Económica: Algumas notas*” in: *Prontuário de Direito do Trabalho I*, Editora Almedina, 2018, p. 117-158.
  - Pereira, Rita Garcia: “*Natureza jurídica da transmissão de estabelecimento comercial*”, in: <https://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/transmissaoestabelecimento.doc> 2005, (consultado em 30/10/2019),
  - Pinto, Carlos Alberto Mota: *Cessão da Posição Contratual*, Coimbra, Editora Almedina, 1982.
  - Ramalho, Maria do Rosário Palma: *Direito Social da União Europeia* Coimbra, Editora Almedina, 2009.
  - Ramalho, Maria do Rosário Palma: “*Tratado de Direito do Trabalho*”, Parte I – Situações Laborais Individuais, 6ª Ed, Editora Almedina, 2016.
  - Reis, João: “*O Regime de transmissão da empresa no Código do Trabalho*”, Caderno do Centro de Estudos Judiciários, In: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf) 2014, (consultado a 30/10/2019), p. 181-213..
  - Rocha, A. Gonçalves: “*Transmissão de Estabelecimento. Manutenção dos Contratos de Trabalho*” *Prontuário da Legislação do Trabalho*, 79-81, Centro de Estudos Judiciários, 2009, p. 289-302.
  - Rocha, Maria Jorge Morais Ribeiro da: “*Da Transmissão da Empresa ou Estabelecimento no âmbito da Relação Laboral*”, *Minerva - Revista de Estudos Laborais*, n.º 5, Ano III, Editora Almedina, Universidade Lusíada, Instituto Lusíada de Direito do Trabalho, 2004.



- Santos, Mélanie Oliveira Neiva; Santos Susana Ferreira dos: “*O (novo) direito de oposição em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento*”, in Revista de Questões Laborais, n.º 53, dezembro de 2018, Editora Almedina, 2018
- Santos, Mélanie Oliveira Neiva: “*Reflexões sobre o regime da transmissão de empresa no Código do Trabalho*” Atas do Congresso Internacional de Ciências Jurídico-Empresariais O Direito do Trabalho e as Empresas, Instituto Politécnico de Leiria, 2017, p. 65-87.
- Simão, L. N. Guedes: “*O direito de oposição do trabalhador na transmissão da unidade económica*” Dissertação de Mestrado Universidade Católica – Faculdade de Direito, 2013.
- Silva, Luís Gonçalves da: *Nótula sobre os Efeitos Colectivos da Transmissão da Empresa em Estudos de Direito do Trabalho (Código do Trabalho)*, Vol. 1, 2.ª ed., Coimbra, Editora Almedina,
- Silva, Luís Gonçalves da: *Nótula sobre os Efeitos Colectivos da Transmissão da Empresa*”, Sub Judice, n.º 27, janeiro, 2004.
- Simão, Joana: “*A Transmissão de Estabelecimento na Jurisprudência do Trabalho Comunitária e Nacional, Questões Laborais*”, Ano IX, n. 0 20, 2002, 203-220.
- Soares, Catarina Correia: “*Do direito de oposição do trabalhador à transferência do seu contrato de trabalho, nos casos de transmissão de empresa ou estabelecimento*”, In: <https://www.linkedin.com/pulse/do-direito-de-oposi%C3%A7%C3%A3o-trabalhador-%C3%A0-transfer%C3%Aancia-seu-soares> 2017 (consultado em 30/10/2019).
- Soares, Catarina Correia: “*Uma apreciação crítica ao direito de oposição do trabalhador à transferência do seu contrato de trabalho*”, In: <https://www.linkedin.com/pulse/uma-aprecia%C3%A7%C3%A3o-cr%C3%ADtica-ao-direito-de-oposi%C3%A7%C3%A3o-do-%C3%A0-seu-soares> 2018 (consultado em 30/10/2019).
- Sousa, Cláudia Maria Monteiro Gomes: «*A fraude à lei e o despedimento coletivo na transmissão da unidade económica*» in Transmissão de Estabelecimento Caderno do Centro de Estudos Judiciários, In: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao\\_estabelecimento.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Transmissao_estabelecimento.pdf) 2003, pág. 84 (consultado em 30/10/2019).
- Telles, Inocêncio Galvão: “*Direito das Obrigações*”, 7ª Edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1991.
- Vasconcelos, Joana, “*A Transmissão da Empresa ou Estabelecimento no Código do Trabalho*”, Prontuário de Direito do Trabalho, n.º 71, Maio -Agosto, 2005, 73-93.

- Vasconcelos, Pedro Pais de, “*Contratos Atípicos*”, Almedina, Coimbra, 1995.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, “*O Despedimento Colectivo no Dimensionamento da Empresa*”, Lisboa, Editora Verbo, 2000.
- Xavier, Vasco da Gama Lobo: “*Substituição da empresa fornecedora de refeições e situação jurídica do pessoal utilizado no local: inaplicabilidade do artigo 37.º da LCT (parecer)*”, Revista de Direito e Estudos Sociais, ano XXVIII, 1986, p. 443 e seguintes.

## JURISPRUDÊNCIA NACIONAL

### Tribunal Constitucional

- Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 392/89, com o n.º de processo 200/88 da 2.ª Seção, relator Conselheiro Messias Bento, publicado no Diário da República, I.ª série, de 14/09/1989.

### Supremo Tribunal de Justiça

- Acórdão do STJ de 28/09/2017, proc.º 1335/13.8TTCBRCLSI, Relator: Chambel Mourisco, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 22/09/2011, proc.º 45/07.0TTLSB.L1.S1, Relator: Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 24/03/2011, processo 1493/07.0TTLSB.L1.S1, Relator Pinto Hespanhol, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 22/04/2010, proc.º 506.06.8TTGRD.C1.S1, Relator: Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 25/02/2009, proc.º 08S2309, Relator: Mário Pereira, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ, de 05/11/2008, processo 08S1332, Relator Vasques Dinis, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 19/06/2005, proc.º 05S164, Relator Laura Leonardo, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ de 27/05/2004, proc.º 03S2467, Relator Vítor Mesquita, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do STJ, de 30 de Junho de 1999 in AD, 458º-297,
- Acórdão do STJ de 17 de outubro de 1990, AJ, 12.º, p. 20,

### **Tribunal da Relação de Coimbra**

- Acórdão do TRC de 30/04/2019, proc.º 1326/18.2T8CTB.C1, Relator Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do TRC datado de 23/02/2017, proc. 1335.13.8TTCBR.C1, Relator: Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do TRC de 07/04/2016, proc.º 446/14.7TTLRA.C1, Relator Ramalho Pinto, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **Tribunal da Relação de Lisboa**

- Acórdão do TRL 30/04/2014, proc.º 306/13.9TTFUN.L1, Relator: Duro Mateus Cardoso, disponível in [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)
- Acórdão do TRL de 25/06/2003, Relator Simão Quelhas, proc.º 2972/2003-4, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt),

### **Tribunal Da relação do Porto**

- Acórdão do TRP de 07/01/2019, proc.º 23987/16.7T8PRT.P1, Relator Nelson Fernandes, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)

### **JURISPRUDÊNCIA COMUNITÁRIA**

- Acórdão do TJUE de 11/07/2018 (Angel Somora Hermoso), proc.º C-60/17, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 20/07/2017 (Piscarreta Ricardo), proc.º C-416/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 19/10/2017 (Securitas/ICTS), proc.º C-200/16, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 26/11/2015, (Aira Pascual e Algeposa Terminales Ferroviarios), proc.º C-509/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE 09/09/2015 (Ferreira da Sila e Brito), proc.º C-160/14, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

- Acórdão do TJUE de 06/03/14 (Lorenzo Amaiori), proc.º C-458/12, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 20/11/2013 (Abler), proc.º C-340/01, ambos disponíveis em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 20/01/2011 (Clece), proc.º C-463/09, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 06/09/2011 (Scattolon), proc.º C-108/10, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE 22/01/2011 (Classe SA), proc.º C-463/09, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 12/02/2009 (Klarenberg), proc.º C-466/07, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE 13/09/2007 (Jouini), proc.º C-458/05, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 6/11/2003 (Martin), proc.º C-4/01, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 24/01/2002 (Temco), proc.º C-51/00, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 25/01/2001 (Liikenne), proc.º C-172/99, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 26/09/2000 (Mayeur), proc.º C-175/99, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 02/12/1999 (Allene), proc.º C-234/98, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do Tribunal (Terceira Secção) de 10/02/1988 (Foreningen af Arbejdsledere i Danmark contra Daddy's Dance Hall A/S) Processo C-324/86, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 12/11/1998 (Europièces), proc.º C-399/96, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE (Sophie Redmond), proc.º C-29/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 2/12/1999 (Allen), proc.º C-234/98, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)

- Acórdão do TJUE, de 12/03/1998 (Dethier Équipement), proc. n° C-319/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 07/03/1996 (Merckx e Neuhuys), proc.° C-171/94 e C-172/94, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 10/12/1998 (Hernández Vidal), proc.° C-127/96, C-229/96 e C-74/97, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 10/12/98 (Sanches Hidago), proc.° C-173/96 e C-247/96, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 11/03/1997 (Ayse Süzen), proc.° C-13/95, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 12/11/92 (Watson Rask), proc.° C-209/91, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 14/04/1994 (Christel Schmidt), proc.° C-392/92, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE de 16/12/1992 (Skreb e Schroll), proc.° apensos C-132/91, C-138/91 E C-139/91, disponível em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A61991CJ0132>
- Acórdão do TJUE de 18/03/1986 (Spijkers) proc.° C-24/85, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)
- Acórdão do TJUE (Abeles), proc.° 135/83, disponível em [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)